

MAPIRANJE ŠANSI ZA ZAPOŠLJAVANJE INTERNO RASELJENIH LICA

Analiza stanja u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju



MAPIRANJE MOGUĆNOSTI ZA ZAPOŠLJAVANJE
INTERNO RASELJENIH LICA
Analiza stanja u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju

Kratki odlomci iz ove publikacije mogu se neizmenjeni reprodukovati bez dozvole, pod uslovom da se navede izvor.
U ovom dokumentu izraženi su stavovi autora koji ne moraju biti gledište UNDP-a.

MAPIRANJE MOGUĆNOSTI ZA ZAPOŠLJAVANJE INTERNO RASELJENIH LICA

ANALIZA STANJA U KRAGUJEVCU, KRALJEVU I VRANJU

Beograd, avgust 2009.

- 17 **1. UVOD**
 19 1.1. Ciljevi istraživanja i osnovni elementi studije
 21 1.2. Karakteristike interno raseljenih lica u Srbiji u izabranim gradovima i sistem podrške
 21 Opšte karakteristike interno raseljenih u Srbiji
 23 Interno raseljeni u Kraljevu, Kragujevcu i Vranju
 26 Mreže institucionalne podrške interno raseljenim licima u lokalnim zajednicama:
 Kraljevo, Vranje i Kragujevac
 29 1.3. Karakteristike relevantnog društveno-ekonomskog konteksta u Kragujevcu, Kraljevu
 i Vranju – najvažniji socio-ekonomski trendovi

33 **2. KARAKTERISTIKE PONUDE RADNE SNAGE INTERNO RASELJENIH LICA**

- 36 2.1. Položaj interno raseljenih lica na tržištu rada
 39 2.1.1. Karakteristike zaposlenosti interno raseljenih lica
 47 2.1.2. Karakteristike nezaposlenosti interno raseljenih lica
 48 2.2. Karakteristike ponude rada interno raseljenih lica
 49 2.2.1. Obrazovanje i kvalifikacije ponude radne snage
 51 2.2.2. Obrasci traženja posla
 54 2.2.3. Iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja
 59 2.2.4. Radne spremnosti i očekivanja od zaposlenja

65 **3. KARAKTERISTIKE POTRAŽNJE RADNE SNAGE NA LOKALNIM TRŽIŠTIMA RADA**

- 68 3.1. Uspješnost poslovanja preduzeća
 70 3.2. Potencijal za zapošljavanje radnika
 75 3.3. Prakse zapošljavanja i upravljanje ljudskim resursima

83 **4. Struktura i funkcionalnost lokalnih mreža podrške**

89 **5. (Ne)usklađenost potražnje za radnom snagom na lokalnim tržištima rada i ponude radne snage interno raseljenih lica**

99 **6. Preporuke**

- 105 **Aneks 1.** Metodologija
 111 **Aneks 2.** Tabele i grafikoni
 119 **Aneks 3.** Mere podsticanja zapošljavanja Nacionalne službe ZA zapošljavanje
 125 **Aneks 4.** Upitnik o položaju interno raseljenih lica na tržištu rada
 143 **Aneks 5.** Upitnik o potražnji radne snage

157 **LITERATURA**



SAŽETAK



Studiju „Mapiranje mogućnosti za zapošljavanje interno raseljenih lica“ sačinila je nevladina istraživačka organizacija SeConS, podržana od strane Programa za razvoj Ujedinjenih nacija u Srbiji (UNDP).¹ Istraživanje na kojem je studija zasnovana usmereno je na ispitivanje aktuelnih uslova i mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica u tri grada: Kragujevcu, Kraljevu i Vranju. Najvažniji ciljevi istraživanja bili su:

- Sticanje preciznih i sistematskih uvida u mogućnosti za zapošljavanje interno raseljenih lica na lokalnim tržištima rada;
- Istraživanje dostupnosti, značaja i efekata aktivnih mera zapošljavanja lokalnih filijala Nacionalne službe za zapošljavanje sa stanovišta zapošljavanja interno raseljenih lica;
- Ispitivanje funkcionalne veze između relevantnih aktera u sistemu institucionalne podrške zapošljavanju interno raseljenih lica u lokalnim zajednicama tri grada; i
- Na osnovu stečenih uvida i analize stanja, definicija preporuka mera usmerenih na unapređenje zapošljavanja interno raseljenih lica.

Istraživanje je utemeljeno na kompleksnoj metodologiji – kombinaciji kvantitativnih i kvalitativnih metoda istraživanja u okviru tri komponente:

1. Istraživanja ponude radne snage interno raseljenih lica (na uzorku od 600 domaćinstava);
2. Istraživanja potražnje za radnom snagom na lokalnim tržištima rada (na uzorku od 150 preduzeća); i
3. Ispitivanja lokalnih mreža podrške zapošljavanju interno raseljenih lica (fokus grupne diskusije sa predstavnicima relevantnih lokalnih institucija i organizacija).

1 U okviru projekta „Unapređenje uslova života IRL u Srbiji“, koji sprovodi UNDP u saradnji sa UNHCR-om.

Tri grada obuhvaćena istraživanjem razlikuju se prema zastupljenosti raseljenih lica u lokalnoj populaciji: ona je najveća u Kraljevu gde iznosi 16,5%, zatim u Kragujevcu gde je 7,5%, dok je u Vranju 7% (RZS, Opštine u Srbiji, 2008). Najveći broj domaćinstava iz uzorka se sa Kosova u Srbiju doselio 1999. godine.

Istraživanje položaja interno raseljenih lica posebno je fokusirano na njihov radni status, uloge, prakse i iskustva, ali su ispitani i neki opštiji problemi značajni za njihovo pozicioniranje u sferi rada. Pokazalo se da je stambena situacija raseljenih lica najnepovoljnija u Vranju, kao i da se u značajnom broju slučajeva još ispoljava problem nedostatka dokumenata neophodnih za regulisanje njihovog položaja u sferi rada, ali i za pristup institucijama i servisima u lokalnoj zajednici. Takođe, postoji i percepcija socijalne distance u odnosu na domicilnu populaciju, koja je upravo najizraženija kada su u pitanju odnosi u domenu rada i ekonomskih aktivnosti.

Socio-ekonomski trendovi u gradovima obuhvaćenim istraživanjem nepovoljni su, i ukazuju na otežane mogućnosti zapošljavanja generalno – a posebno za marginalizovane društvene grupe u koje spadaju i interno raseljena lica. U sva tri posmatrana grada nivo nacionalnog dohotka² niži je od proseka za Republiku Srbiju, a beleže se i niže stope zaposlenosti i više stope nezaposlenosti u odnosu na nivo Srbije. U poslednje dve godine došlo je do značajnog ukidanja radnih mesta, pri čemu obim novostvorenih radnih mesta nije ni izbliza mogao da kompenzuje broj u procesima ekonomskog restrukturiranja ugašenih radnih mesta. U ovom pogledu posebno se ističe Kragujevac. Ipak, u Kragujevcu i Vranju registruje se značajan trend povećanja učešća preduzetnika u strukturi lokalne ekonomije.

Istraživanje sprovedeno među populacijom interno raseljenih lica potvrdilo je nalaze o izrazitom pogoršanju njihovog položaja na tržištu rada nakon raseljenja u Srbiju, sa samo blagim oporavkom radnog angažovanja u proteklih deset godina – koje nikada nije povratilo nivo iz perioda pre raseljenja. Stope aktivnosti i zaposlenosti raseljenih lica značajno su niže, a stope nezaposlenosti značajno više u odnosu na stope opšte populacije radnog uzrasta u Srbiji.

² Novostvorena vrednost u godini dana koja se dobija oduzimanjem amortizacije od društvenog proizvoda.

Karakteristike zaposlenosti raseljenih lica upućuju na izvesne specifičnosti: preduzetništvo i registrovana samozaposlenost među ovom populacijom relativno su slabo zastupljeni, najveći broj zaposlenih radi za poslodavce, ali je učešće neformalnih oblika rada značajno, posebno u grupi samozaposlenih. Struktura zaposlenih raseljenih lica u preduzećima i ustanovama značajno se razlikuje od strukture zaposlenosti na lokalnim tržištima rada, pre svega u pogledu više stope zaposlenosti u sektorima državne uprave i socijalnih servisa, i izrazito niže zaposlenosti u industrijskom sektoru.

Istraživanjem su obuhvaćena i lica koja se i dalje vode kao formalno zaposlena i primaju naknadu za raseljene – lica koja su bila zaposlena u institucijama/organizacijama na teritoriji Kosova i Metohije. U Kraljevu preko 40% lica iz ove grupe neformalno radi, u Kragujevcu je takvih oko 30%, dok u Vranju nije registrovana zaposlenost ovakvih lica. Lica iz ove grupe u manjem procentu traže zaposlenje (9% u Kraljevu, 14% u Kragujevcu i 19% u Vranju), dok su preostali radno neaktivni.

Karakteristike nezaposlenosti interno raseljenih lica izrazito su nepovoljne: dominira dugoročna nezaposlenost (na nivou od oko 90% nezaposlenih), a visoko je i učešće osoba bez radnog iskustva, uglavnom mladih, čije su mogućnosti za prvo zaposlenje izrazito male.

U ponudi rada interno raseljenih lica, pored nezaposlenih javljaju se i neformalno zaposleni, određen broj zaposlenih koji bi želeli da pronađu drugo zaposlenje, kao i studenti i učenici koji se angažuju u povremenim poslovima. U celom uzorku četvrtina lica radnog uzrasta (od 15. do 64. godine starosti) aktivno traži zaposlenje. Prema obrazovnim kvalifikacijama, najveće učešće beleže kvalifikovani proizvodni radnici različitih profila, i službenici i tehničari. Polovina ispitanika koji traže zaposlenje pohađala je i različite forme dodatnog obrazovanja, uglavnom kurseve i obuke nakon kojih se izdaju odgovarajući sertifikati o stečenom obrazovanju.

Rezultati istraživanja pokazuju da se u potrazi za poslom ispitanici pretežno služe pro-aktivnim metodima: obraćaju se lokalnoj filijali Nacionalne službe za zapošljavanje, odnosno neformalnim mrežama prijatelja, poznanika i rođaka, direktno se obraćaju poslodavcima, i pregledaju i javljaju se na oglase u

novinama ili na internetu. Obraćanje privatnim agencijama za zapošljavanje relativno je nisko zastupljeno.

Učešće onih koji zapravo pokušavaju da započnu samostalni posao veoma je malo, i većina ispitanika traži zaposlenje kod poslodavaca. Među licima koja traže zaposlenje 71% prijavljeno je na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje. Lica koja traže zaposlenje načelno su dobro informisana o postojećim programima aktivnog zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje, ali je mali broj onih koji su u takve programe bili uključeni. Ispitanici su prepoznali programe obuke i subvencionisanog zapošljavanja kao najadekvatnije za rešavanje njihovog problema, a trećina je izrazila spremnost da se u cilju pronalazjenja posla prekvalifikuje. Međutim, ispitanici najčešće navode da bi se prekvalifikovali za poslove čije učešće u strukturi zaposlenosti nije veliko ili poslednjih godina čak opada (trgovina, lične usluge, administracija).

Ispitane su različite vrste spremnosti interno raseljenih lica da se uključe u fleksibilne oblike rada, ili pak prilagode svoje radne orijentacije uslovima na lokalnim tržištima rada. Ove spremnosti i orijentacije ukazuju na fleksibilnost i adaptibilnost radne snage u uslovima intenzivne restrukturacije lokalne ekonomije i transformacije tržišta rada, a posebno promena izazvanih trendovima ekonomske krize – ali i promena koje su raseljena lica iskusila preseljenjem u novu socijalnu sredinu. Istraživanje je pokazalo da su raseljena lica koja traže zaposlenje spremna na prostornu pokretljivost radi posla, i na fleksibilnost u prihvatanju različitih poslova dostupnih na tržištu rada, pa i onih koji su ispod kvalifikacija ispitanika; zatim da su spremna na rad po ugovoru, da rade intenzivnije (duže radno vreme, dodatni poslovi), kao i da se samozapošljavaju. Niske su jedino stope spremnosti da se radi neformalno i da se udružuje u zadruge.

Kada se odlučuju da prihvate određeni posao, ispitanicima je ubedljivo najvažnije da redovno primaju platu, potom da je posao formalan, te da imaju uplaćene doprinose, da je posao sa punim radnim vremenom i da se garantuju određena prava na radu (pre svega prava na godišnji odmor i bolovanje). Ispitanici su spremni da rade za platu nižu od prosečne na lokalnom tržištu rada, a smatraju da poslodavci najviše cene vrednoću, marljivost zaposlenih, poštenje, poverenje i efikasnost.

Istraživanje o potražnji radne snage obuhvatilo je 150 preduzeća, među kojima je najviše privatnih preduzeća iz sektora industrijske proizvodnje, a potom trgovine i usluga. Preduzeća iz uzorka zapošljavaju preko 18.000 lica, među kojima su poslodavci identifikovali 267 interno raseljenih. U srednjim i posebno velikim preduzećima rukovodioci najčešće nisu znali, odnosno nisu mogli da navedu tačan broj zaposlenih iz ove društvene grupe, zbog toga što takvu evidenciju ne vode. Stoga zastupljenost raseljenih lica među zaposlenima iz uzorka preduzeća (od 1,4%) treba uzeti kao donju granicu njihovog učešća.

Nešto manje od polovine preduzeća, prema različitim pokazateljima, dobro posluje, dok su preduzeća sa ozbiljnijim teškoćama u poslovanju uglavnom velika industrijska preduzeća.

U prethodne dve godine preduzeća iz uzorka otpustila su trostruko više radnika (6.224) nego što su u istom periodu zaposlila (2.016). Ovoliki broj otpuštenih radnika duguje se malom broju velikih preduzeća koja se suočavaju sa problemima opstanka i restrukturiranja. U celom uzorku u posmatranom periodu, 76% preduzeća zapošljavalo je nove radnike, dok je procenat preduzeća koja su otpuštala radnike iznosio 48%. Važno je uočiti da je manji procenat preduzeća (38%) otpustio više radnika nego što je primio novih, 10% preduzeća nije zabeležilo ni pad niti porast zaposlenih, dok je 52% preduzeća zaposlilo više radnika nego što ih je otpustilo.

Najvažniji razlog za zapošljavanje novih radnika najčešće je proširenje posla, što predstavlja dobar znak da se značajan broj preduzeća u lokalnim ekonomijama razvija. Podaci o stručnom profilu novoprimljenih i otpuštenih radnika ukazuju na to da se u posmatranom periodu odvijalo intenzivno restrukturiranje lokalne ekonomije pa i pojedinačnih, velikih proizvodnih preduzeća. Ovo se posebno uočava u visokom učešću proizvodnih kvalifikovanih radnika među otpuštenima iz preduzeća u okviru posmatranog uzorka, dok su isti kvalifikacioni profili zapošljavani u prosperitetnijim proizvodnim preduzećima, ali u značajno manjem obimu.

Trećina poslodavaca iz uzorka planira povećanje broja zaposlenih u predstojećem periodu, a 90% poslodavaca izrazilo je spremnost da zaposli nove radnike uz određene oblike programe podrške.

Petina poslodavaca iz uzorka tvrdi da ima potrebu za određenim profilima radnika kojih nema na ponudi na tržištu rada – kao što su inženjeri određenih specijalnosti, metalski i mašinski radnici, fabrički mašinski operateri, i sl.

U potrazi za novim kadrovima, poslodavci se u najvećem broju slučajeva obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje (sa kojom ne sarađuje 18% poslodavaca), potom se oslanjaju na formalne i neformalne kontakte sa drugim poslodavcima, zatim na socijalne mreže svojih aktuelnih zaposlenih, u manjem broju slučajeva regrutuju kadrove putem oglašavanja u medijima, a u veoma malom broju zaposlene traže preko omladinskih i privatnih agencija za zapošljavanje.

Generalno, informisanost poslodavaca o programima podrške zapošljavanju usmerenim na poslodavce može se smatrati dobrom. Nešto manje od polovine poslodavaca koristilo je neki od dostupnih programa podrške (najčešće podršku u zapošljavanju pripravnika, potom podršku kroz sajmove zapošljavanja, ali i podršku u vidu oslobađanja od plaćanja doprinosa za zapošljavanje pripadnika ugroženih kategorija). Najvažniji kriterijumi na osnovu kojih poslodavci selektuju novozaposlene su: stručnost, radno iskustvo i dobre preporuke.

Nažalost, istraživanjem su registrovane tendencije diskriminacije interno raseljenih lica pri zapošljavanju (27% poslodavaca eksplicitno je navelo da bi pri zapošljavanju dalo prednost domicilnom stanovniku u odnosu na raseljeno lice), što ukazuje na potrebu za profilisanjem posebnih podsticajnih mera koje će stimulisati poslodavce da napuste diskriminatorne prakse.

Interno raseljena lica koja traže zaposlenje suočavaju se sa najmanje tri ozbiljne prepreke. Prva je nepovoljno opšte stanje na lokalnim tržištima rada koja beleže pad broja radnih mesta na ponudi; druga je neadekvatna kvalifikaciona struktura; a treću, pak, predstavlja nepovoljno socijalno okruženje u smislu zapaženih diskriminacijskih praksi prema raseljenim licima.

Pre svega, tri lokalna tržišta rada suočavaju se sa velikim problemima u vezi sa gašenjem radnih mesta, što pojačava pritisak na postojeća i novootvorena radna mesta, stvarajući uslove u kojima interno raseljena lica očigledno

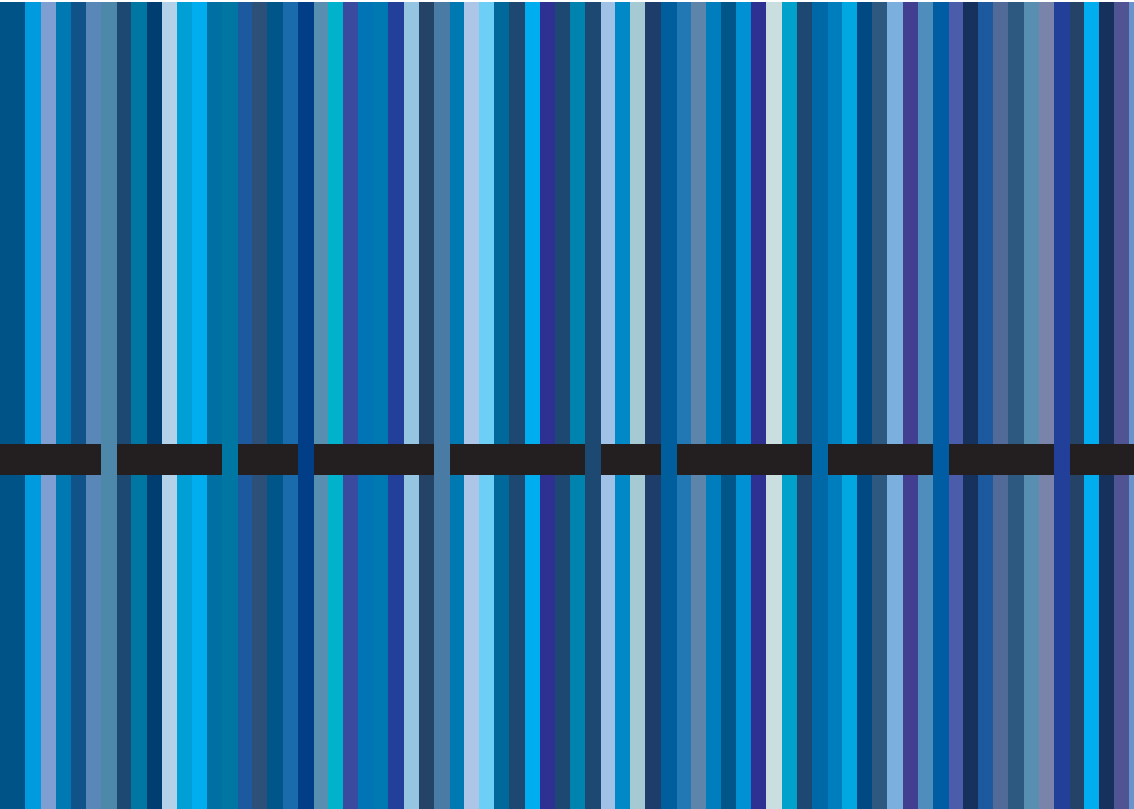
nisu jednako konkurentna – sudeći po natprosečno visokim stopama nezaposlenosti u odnosu na domicilnu lokalnu populaciju, kao i visokom učešću dugotrajne nezaposlenosti. Ipak, u datim okolnostima izdvajaju se preduzeća koja poseduju potencijal za zapošljavanje, koja pokazuju stabilnost u poslovanju i tendencije razvoja, te koja će u predstojećem periodu zapošljavati novu radnu snagu.

Najtraženiji stručni profili u planiranom zapošljavanju su različiti profili kvalifikovanih proizvodnih radnika, koji čine više od dve trećine najavljene tražnje za radnom snagom, a koji su među raseljenim licima nisko zastupljeni. Sa druge strane, u ponudi rada raseljenih lica znatno veće učešće beleže službenici, tehničari, kvalifikovani radnici u uslugama i nekvalifikovani radnici, čije je učešće u tražnji rada daleko niže.

Nalazi istraživanja nameću zaključak da u posmatranim lokalnim sredinama za sada nisu obezbeđeni sistematski oblici podrške, koji bi delovali u pravcu uspešnog povezivanja potražnje za radnom snagom i ponude rada interno raseljenih lica. Inicijative kojima se povezuju konkretni poslodavci i interno raseljeni za program obuke ili radnog angažmana, uglavnom predstavljaju sporadična projektna dešavanja.

Uz nešto bolju situaciju u Kragujevcu, ni pojedinačni akteri u mrežama podrške, kao ni mreže u celini, ne prepoznaju na adekvatan način interno raseljena lica kao specifičnu ranjivu društvenu grupu za čije su uspešnije zapošljavanje potrebni i odgovarajući programi.

Na osnovu analiza sadržanih u studiji identifikovana su ključna područja u kojima bi trebalo simultano intervenisati kako bi se unapredili uslovi zapošljavanja interno raseljenih lica, ali i njihov ukupan socio-ekonomski položaj, kao i bolja uključenost u lokalnu zajednicu. Preporuke su definisane za tri najvažnija područja: unapređenje potencijala zapošljavanja interno raseljenih lica; podsticanje poslodavaca da u svom domenu obezbede povoljnije uslove za zapošljavanje raseljenih lica; i jačanje funkcionalnosti i efikasnosti lokalnih sistema podrške.



1.

UVOD



1.1 Ciljevi istraživanja i osnovni elementi studije

Studiju „Mapiranje mogućnosti za zapošljavanje interno raseljenih lica“ realizovala je nevladina istraživačka organizacija SeConS, podržana od strane Programa za razvoj Ujedinjenih nacija u Srbiji (UNDP).³ Istraživanje za potrebe izrade studije usmereno je na ispitivanje aktuelnih uslova i mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica u tri grada u Centralnoj Srbiji: Kragujevcu, Kraljevu i Vranju. Najvažniji ciljevi istraživanja bili su:

- Sticanje preciznih i sistematskih uvida u mogućnosti za zapošljavanje interno raseljenih lica na lokalnim tržištima rada u tri navedena grada, što podrazumeva ispitivanje karakteristika ponude radne snage interno raseljenih lica i karakteristika potražnje za radnom snagom, uz utvrđivanje njihove usklađenosti;
- Istraživanje dostupnosti, značaja i efekata aktivnih mera zapošljavanja lokalnih filijala Nacionalne službe za zapošljavanje sa stanovišta zapošljavanja interno raseljenih lica;
- Ispitivanje funkcionalnih veza između relevantnih aktera u sistemu institucionalne podrške zapošljavanju interno raseljenih lica u lokalnim zajednicama; i
- Na osnovu stečenih uvida i analize stanja, definicija preporuke mera usmerenih na unapređenje zapošljavanja interno raseljenih lica.

Istraživanje je utemeljeno na kompleksnoj metodologiji – kombinaciji kvantitativnih i kvalitativnih metoda istraživanja u okviru tri komponente.

Prvu komponentu predstavlja istraživanje ponude radne snage interno raseljenih lica. U okviru ove komponente sprovedeno je anketno istraživanje na

³ U okviru projekta „Unapređenje uslova života IRL u Srbiji“, koji sprovodi UNDP u saradnji sa UNHCR-om.

uzorku od 600 domaćinstava interno raseljenih lica u kojima najmanje jedan član pripada kontingentu radno aktivnog stanovništva.⁴ Anketno istraživanje dopunjeno je kvalitativnim istraživanjem, koje je metodom dubinskih intervjua nastojalo da pronikne u određene složenije procese, probleme u radu i zapošljavanju, očekivanja od zaposlenja i percepcije očekivanja, kao i potrebe poslodavaca. Kvalitativnim istraživanjem obuhvaćeno je 12 ispitanika različitih socio-demografskih karakteristika (pola, starosti, obrazovanja), kao i različitog položaja na tržištu rada (zaposlenih – formalno ili neformalno, i nezaposlenih).

Drugu komponentu mapiranja činilo je istraživanje potražnje za radnom snagom na lokalnim tržištima rada u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju. Anketno istraživanje sprovedeno je na uzorku od 150 preduzeća (po 50 u svakom gradu). Obuhvaćena su velika, srednja i mala preduzeća različitog svojinskog tipa i sektora delatnosti. I ova komponenta uključila je i kvalitativno istraživanje, pri čemu su dubinski intervjui o potrebama i procesima selekcije zaposlenih kao i politikama upravljanja ljudskim resursima, sprovedeni sa predstavnicima devet preduzeća.

Treću komponentu činilo je ispitivanje lokalnih mreža podrške zapošljavanju interno raseljenih lica, kroz fokusirane grupne diskusije u kojima su učestvovali različiti relevantni akteri uključeni u lokalni institucionalni okvir, kao i predstavnici udruženja poslodavaca, udruženja interno raseljenih lica, i drugih nevladinih organizacija koje pružaju usluge podrške ovoj kategoriji stanovništva (više detalja o metodologiji u Aneksu 1).

Analiza je u studiji predstavljena kroz sledeće tematske delove:

- U prvom delu dat je sažet opis specifičnosti položaja interno raseljenih lica, kao i socio-ekonomske karakteristike i trendovi u tri grada u čijem se kontekstu oblikuju i analiziraju mogućnosti njihovog zapošljavanja; opisane su i lokalne mreže podrške interno raseljenim licima;

⁴ Radno aktivno stanovništvo čine osobe radnog uzrasta (od 15. do 64. godine starosti) koje su zaposlene ili nezaposlene (aktivni tražioci zaposlenja).

- U drugom delu izložena je analiza karakteristika položaja interno raseljenih lica na tržištu rada, njihove aktuelne i potencijalne ponude rada; prikazani su i obrasci potrage za zaposlenjem, učešće u aktivnim merama zapošljavanja, procena efekata ovih mera, kao i niz subjektivnih percepcija raseljenih lica o ponudi radnih mesta, procesima zapošljavanja, očekivanjima poslodavaca i spremnosti da se angažuju u različitim formama radnih aranžmana;
- U trećem delu izložena je analiza karakteristika potražnje za radnom snagom s obzirom na aktuelne potencijale za zapošljavanje lokalnih preduzeća i s obzirom na procene poslodavaca o obimu i strukturi potrebne radne snage u neposrednoj budućnosti; prikazane su i prakse zapošljavanja, politike upravljanja ljudskim resursima, kao i subjektivne percepcije poslodavaca o adekvatnosti aktuelne ponude rada;
- U četvrtom delu izložena je analiza strukture i funkcionalnosti lokalnih mreža podrške interno raseljenim licima, posebno u aspektu zapošljavanja;
- U petom su izvedeni zaključci o adekvatnosti ponude rada potražnji za radnom snagom; analizirane su i usklađenosti međusobnih očekivanja radne snage i poslodavaca, i ispitana percepcija uloga lokalnih sistema podrške u procesima približavanja i usklađivanja tražnje radne snage i ponude rada raseljenih lica; te
- U poslednjem delu izložene su najvažnije preporuke usmerene na različite aspekte problema i nadležnosti različitih lokalnih aktera u procesima unapređenja zapošljavanja interno raseljenih lica na lokalnim tržištima rada.

1.2. Karakteristike interno raseljenih lica u Srbiji u izabranim gradovima i sistem podrške

Opšte karakteristike interno raseljenih u Srbiji

U Srbiji je poslednjih godina sproveden niz istraživanja usmerenih na analizu položaja i problema populacije interno raseljenih lica (Cvejić, Babović, 2009, 2008a, 2008b; Grupa 484, 2008; UNHCR, Praxis, 2007). Cilj ovih istraživanja najčešće je bila analiza karakteristika i problema celovitog socio-ekonomskog

položaja, i ostvarivanja različitih prava raseljenih lica u Srbiji ili izabranim regionima. Dobijeni nalazi, predstavljeni u studijama proisteklim iz ovih istraživanja, ukazali su na ključne karakteristike populacije interno raseljenih lica u Srbiji, nudeći u tom smislu relevantan okvir i za analizu interno raseljenih lica u Kraljevu, Kragujevcu i Vranju.

Broj interno raseljenih lica poslednjih godina nije znatno varirao, i procene se i dalje kreću oko 205.000 lica. Interno raseljena lica sa Kosova najviše su locirana u Beogradu i većim gradovima blizu Kosova (Kraljevo, Niš, Leskovac, Kruševac). U Vojvodini ih ima znatno manje, sa izuzetkom IRL romske nacionalnosti. Najveći broj IRL pristigao je iz gradskih sredina Kosova, ali je određen broj njih činom preseljenja dobio mogućnost da se sa sela preseli u grad, tako da se proporcija IRL koja žive u gradskim sredinama povećala sa 70,6% u vreme pre raseljenja – na 83% danas. Ova činjenica nosi određene implikacije na njihovo pozicioniranje na tržištu rada, kao i podatak da IRL imaju obrazovnu strukturu sličnu onoj koju ima domicilno stanovništvo (Cvejić, Babović, 2008a), što govori o tome da IRL vrše pritisak na segmente tržišta rada u Srbiji koji i inače trpe najveću konkurenciju.

Specifičnosti položaja i problemi sa kojima se u Srbiji suočavaju raseljena lica su brojni, ali je ovde važno istaći najvažnije, koje treba imati u vidu pri analizi njihovih mogućnosti za zapošljavanje:⁵

- Nedostatak ličnih dokumenata predstavlja važan problem pre svega za raseljena lica romske nacionalnosti, ali je zanimljivo da interno raseljenim licima srpske nacionalnosti najčešće (2,6%) nedostaje radna knjižica (Cvejić, Babović, 2008a);
- Tek nešto više od polovine domaćinstava interno raseljenih lica ima u vlasništvu stambeni prostor, dok četvrtina stanuje bez nadoknade u objektu koji je domaćinstvu neko ustupio na korišćenje; u iznajmljivom prostoru živi 21%, što je oko šest puta veća proporcija nego među domicilnim stanovništvom, a taj procenat je oko sedam puta veći od procenta IRL koja žive u kolektivnim centrima (Cvejić, Babović, 2008a);
- Za razliku od opšte populacije, kod interno raseljenih lica rizik od siromaštva veći je u urbanim nego u ruralnim sredinama, a manji

⁵ Navedene karakteristike predstavljene su na osnovu ranijih istraživanja, čiji je pun naziv dat u listi referenci.

je na jugu Srbije nego u ostalim delovima Republike u kojima su koncentrisani (ibid.);

- Ekonomski položaj raseljenih lica je nepovoljan, s obzirom na to da u strukturi prihoda primanja od različitih vidova socijalne pomoći učestvuju u znatno većoj meri nego kod lokalnog stanovništva – više od dva puta, a dečiji dodatak više od tri (ibid.);
- Položaj interno raseljenih lica na tržištu rada je nepovoljan, s obzirom na to da su stope zaposlenosti niže nego u domicilnoj populaciji (oko 34% u odnosu na oko 52%), a stope nezaposlenosti više (oko 35% u odnosu na oko 19%); radna iskustva raseljenih lica iz uzorka ukazuju na izrazitu nestabilnost zaposlenja i značajno učešće neformalnog rada (ibid.); izuzetno je mali broj IRL zainteresovan za rad u poljoprivredi (svega 7,2% poseduje ili obrađuje zemlju, od čega jedva polovina živi na selu);
- Među populacijom interno raseljenih lica veliko učešće beleže domaćinstva bez ijednog zaposlenog člana (Cvejić, Babović, 2008b);
- Socijalni kapital interno raseljenih lica sužen je oslanjanjem pretežno na neformalne mreže srodnika i prijatelja koji su najčešće pripadnici iste marginalizovane grupe, retko učestvuju u socijalnim i kulturnim aktivnostima u lokalnoj zajednici, a oko četvrtine raseljenih lica iz uzorka prijavljuje da ima osećaj kako domicilna populacija nije tolerantna prema ovoj grupi (ibid.).

Imajući u vidu važne i relevantne nalaze i zapažanja navedenih studija i dokumenata, cilj ovog istraživanja jeste da se veoma precizno usmeri na aktuelne i potencijalne mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica u tri grada na koja je istraživanje ograničeno, te da ponudi sasvim konkretne preporuke za unapređenje mogućnosti njihovog zapošljavanja.

Interno raseljeni u Kraljevu, Kragujevcu i Vranju

Tri grada obuhvaćena istraživanjem razlikuju se po zastupljenosti raseljenih lica u lokalnoj populaciji. Učešće raseljenih lica u ukupnoj lokalnoj populaciji najveće je u Kraljevu – 16,5%, u Kragujevcu iznosi 7,5%, a u Vranju 7% (RZS, Opštine u Srbiji, 2008). Podaci o trendovima prisilnih migracija ukazuju na to

da su se domaćinstva iz uzorka u Kraljevu i Kragujevcu u 90% slučajeva doselila 1999, dok je u Vranje iste godine stiglo 75% domaćinstava, a preostala su pristigla u talasima nakon toga.

Kada je u pitanju smeštaj interno raseljenih lica, situacija je najteža u Vranju. Većina domaćinstava interno raseljenih lica u Kragujevcu i Kraljevu živi u stanu, odnosno kući u vlasništvu domaćinstva, dok je u Vranju takvih domaćinstava tek trećina (Tabela 1.1).

Table: 1.1. Domaćinstva prema tipu smeštaja i mestu stanovanja

Tip smeštaja	% domaćinstava		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Žive u stambenoj jedinici koja je u vlasništvu domaćinstva	62,3	68,7	33,0
Žive u iznajmljenoj stambenoj jedinici	20,0	14,4	39,2
Žive u stambenoj jedinici koju su dobili na korišćenje od rođaka/prijatelja	8,2	5,1	6,2
Žive kod rođaka/prijatelja	1,0	7,2	5,2
Žive u stambenoj jedinici koju su dobili na korišćenje od opštine/preduzeća/države	1,3	3,1	5,2
Žive u kolektivnom smeštaju	7,2	1,5	11,3
Ukupno	100	100	100

Podaci ukazuju na i dalje aktuelan problem nedostatka osnovnih ličnih dokumenata značajnih za regulisanje različitih statusa, prava i pristupa institucijama. Čak 20% domaćinstava iz uzorka prijavilo je da nekom od članova nedostaje najmanje jedan od osnovnih dokumenata (izvod iz matične knjige rođenih, izvod iz matične knjige venčanih, uverenje o državljanstvu, ili diploma). Dalje, 6% domaćinstava prijavilo je da nekom od članova nedostaje legitimacija za raseljena lica, 4,5% da nedostaje lična karta, a čak u 16% domaćinstava nekom od članova nedostaje radna knjižica, kao ključni dokument za regulisanje radnog statusa. Zabrinjavajuće je što je 7% domaćinstava prijavilo da najmanje jedan od njihovih članova nema zdravstvenu knjižicu.

1. Uvod

Prema etničkom poreklu ispitanici su pretežno Srbi (95%), dok je Roma 2,5%, Crnogoraca 1,8%, a predstavnika ostalih etničkih grupa izrazito malo (0,7%). Kada se posmatra uklopljenost raseljenih lica u za njih novu lokalnu zajednicu u Srbiji, kao i njihov socijalni kapital meren uključenošću u organizacije u lokalnoj sredini – može se zapaziti da socijalna participacija populacije raseljenih nije manjeg obima u odnosu na opštu populaciju, već da se razlikuje po sadržaju, odnosno strukturi. Kada se uporede podaci dobijeni ovim istraživanjem sa podacima dobijenim na osnovu istraživanja vrednosnih orijentacija u opštoj populaciji Srbije,⁶ uočava se da su interno raseljena lica sklonija participaciji u crkvenim i religijskim organizacijama, humanitarnim organizacijama, kao i drugim društvenim organizacijama, a manje uključena u sindikalne organizacije i profesionalna udruženja – u odnosu na gradsku domicilnu populaciju u Centralnoj Srbiji (Tabela 1 u Aneksu 2). Ovo bi mogao da bude pokazatelj nedovoljno otvorenih „kanala“ za socijalno uključivanje u sferi ekonomskog delovanja, kada se sagleda u svetlu analize položaja ove grupe na tržištu rada, a o čemu će kasnije biti više reči.

Percepcija socijalne distance u odnosu na domicilno stanovništvo kod ispitanika iz uzorka veoma je diferencirana. Ona je jače izražena kada su u pitanju generalizovani socijalni odnosi i tretman izbeglica na nivou društva Srbije ili lokalne zajednice, nego kada je u pitanju ocena neposrednih, bliskih socijalnih odnosa između raseljenih lica i domicilne populacije. Tako se uočava da je percepcija socijalne distance izražena kod najvećeg broja ispitanika kada su u pitanju profesionalni, poslovni odnosi, i mogućnost da se raseljena lica nađu na položaju nadređenih zaposlenima iz domicilne populacije. Takođe je u značajnoj meri prisutna i kada je u pitanju suživot u istoj državi ili istom susedstvu. Percepcija socijalne distance najniža je kada su u pitanju neposredni, intimniji odnosi izraženi kroz druženje dece i sklapanje brakova između pripadnika domicilne i populacije raseljenih (Tabela 1.2).

⁶ Podaci preuzeti iz baze podataka velikog međunarodnog istraživanja „Socijalno istraživanje u Jugo-Istočnoj Evropi“, Tromsøe University i Vlada Kraljevine Norveške, 2004.

Tabela 1.2. Percepcija socijalne distance između interno raseljenih lica i domicilne populacije

Vrsta socijalnog odnosa	% ispitanika koji su ocenili da domicilnoj populaciji smeta
Da li lokalnom stanovništvu smeta da živi u istoj zemlji sa raseljenim licima?	27,5
Da li lokalnom stanovništvu smeta da živi u istom komšiluku sa raseljenim licima?	25,5
Da li lokalnom stanovništvu smeta da radi sa raseljenim licima?	24,2
Da li lokalnom stanovništvu smeta da mu šef bude raseljeno lice?	42,9
Da li lokalnom stanovništvu smeta da im se deca druže sa decom raseljenih lica?	12,5
Da li lokalnom stanovništvu smeta da im bliski rođaci i deca sklapaju brakove sa raseljenim licima?	11,2

Teško je oceniti zbog čega se percepcija socijalne distance u odnosu na domicilnu populaciju diferencira na način koji prezentuje prethodna tabela. Na osnovu prezentovanih podataka može se ipak zaključiti da raseljena lica sebe percipiraju kao distinktivnu grupu koja je socijalno udaljenija od domicilne populacije u sferi javnih i profesionalnih, nego u sferi privatnih odnosa.

Mreže institucionalne podrške interno raseljenim licima u lokalnim zajednicama: Kraljevo, Vranje i Kragujevac

Sistem institucija/organizacija koje čine sistem podrške interno raseljenim licima u mestima u kojima je sprovedeno istraživanje, slično je uređen i počinva na istim akterima. Svaka od institucija i organizacija ima definisanu ulogu u sistemu socijalnih usluga, ali se uloge i zadaci često prepliću i modifikuju s obzirom na svakodnevne probleme koje je potrebno rešavati. IRL su često svrstana u prioritete grupe za pružanje socijalne podrške, što je prepoznato u različitim planovima i akcionim dokumentima (stanovanje, zapošljavanje). Akteri mreže socijalne podrške međusobno komuniciraju, ali različitim intenzitetom. Iako postoje formalna tela koja okupljaju ove aktere, kao što su saveti za migracije i trajna rešenja, saveti za zapošljavanje i sl., kao i dokumenti koji

definišu aktivnosti i prioritete (različite strategije i akcioni planovi) – funkcionalnost i umreženost razlikuju se od grada do grada, što je obojeno ličnim inicijativama i senzibilnošću onih koji stoje na čelu institucija/organizacija. Najvažniji akteri u mreži podrške su: lokalna administracija, povereništvo za izbeglice, Nacionalna služba za zapošljavanje, centar za socijalni rad, agencije za stanovanje, lokalne nevladine organizacije i udruženja IRL.

Lokalna administracija – Kada je reč o pitanjima interno raseljenih lica, lokalna administracija igra vodeću ulogu u uspostavljanju mreže podrške, jer osniva različita administrativna tela, definiše planove i akcione dokumente, definiše lokalni budžet za različite aktivnosti i pregovara sa centralnim institucijama. U izabranim gradovima lokalna administracija pokazala je interesovanje za potrebe ove grupe, formirani su saveti za migracije, i usvojeni najvažniji strateški dokumenti. Česte političke promene u Kraljevu, međutim, predstavljaju prepreku za kontinuirano rešavanje ovog problema. U sva tri grada problem je i nedostatak finansijskih sredstava, kao i opadanje podrške centralne vlasti.

Povereništvo za izbeglice – lako je stacionirano u lokalnoj administraciji, zapravo predstavlja deo centralne ustanove – Komesarijata za izbeglice Republike Srbije. Mada je deo radnog vremena povereništava u ova tri grada usmeren na pitanje kolektivnih centara, ona su često prva tačka kontakta u sistemu podrške interno raseljenim licima. Ovde je moguće rešiti osnovne probleme koji se odnose na regulisanje statusa raseljenog lica, ali i dobiti informacije kojim se institucijama i organizacijama treba obratiti za rešenje posebnog problema, odnosno regulisanje specifičnog prava. U ovim gradovima postoji veliki pritisak na poverenike, pogotovu u Kraljevu gde je smešten i najveći broj interno raseljenih lica.

Nacionalna služba za zapošljavanje u sva tri grada radi po istim pravilima i u istom režimu. Ovo je prirodna posledica centralizovanog položaja ovih institucija – one čine deo Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, odnosno predstavljaju samo lokalne filijale centralizovane Nacionalne službe za zapošljavanje. Predstavnici filijala NSZ-a uključeni su u lokalne savete za zapošljavanje i savete za migracije. Kancelarije NSZ-a ne definišu posebne programe za IRL, ali pomažu lokalnoj administraciji u pokretanju javnih radova ili organizovanju programa obuke i prekvalifikacije. Na osnovu centralne uredbe, u smislu uključivanja u aktivne mere podrške zapošljavanju, IRL su

svrstana među prioritetne grupe (zajedno sa Romima, mladim nezaposlenima, dugorično nezaposlenima, itd.). Ovde važan problem predstavljaju lica koja primaju naknadu za IRL.⁷ Zato izbegavaju da se aktiviraju na formalnom tržištu rada, plašeći se da lako mogu ostati i bez zaposlenja i bez tog malog, ali sigurnog prihoda. Zanimljivo je da je jedno od ranijih istraživanje UNDP-a pokazalo da je tretman primalaca ove nadoknade neujednačen. Naime, u Vranju NSZ i primaocima ove naknade dozvoljava da učestvuju u nefinansijskim oblicima podrške pri zapošljavanju.

Centar za socijalni rad ima značajnu ulogu u sistemu podrške interno raseljenim licima, kako u smislu pružanja individualne podrške, tako i kada je reč o funkcionisanju sistema podrške. Centri često predstavljaju inicijatora u izradi lokalnih strateških dokumenata relevantnih za unapređenje socijalnog položaja raseljenih lica. Pored toga, u sva tri grada najotvorenije komuniciraju sa udruženjima i asocijacijama interno raseljenih. Prepreku u radu centara predstavlja nedostatak osoblja koje bi se posebno bavilo ovim problemima, i nedostatak evidencije o interno raseljenim licima kao primaocima usluga.

Agencije za stanovanje su u direktnoj vezi sa zatvaranjem kolektivnih centara – započele su svoj rad kroz donatorske inicijative, ali su sada organizovane od strane lokalne administracije u sva tri grada. U Kragujevcu i Kraljevu ove agencije organizovane su kao deo lokalne administracije i sarađuju sa CSR i NVO pri odabiru korisnika. U Vranju je rešavanje stambenih problema interno raseljenih podeljeno na različite segmente lokalne administracije.

Lokalne nevladine organizacije i udruženja IRL još ne igraju onako važnu ulogu u konsolidovanju lokalne mreže podrške i njihovom približavanju korisnicima, kakvu bi mogle. Mnoge od njih nasledile su važno iskustvo iz saradnje sa međunarodnim organizacijama i dokazale da su sposobne ne samo da pribave važne informacije o stanju problema sa kojima se suočavaju IRL, nego i da razviju i pruže neke od potrebnih usluga (npr. pomoć u kući ili različite vrste obuka). Međutim, ovo drugo se retko dešava, pre svega što ove organi-

⁷ Privremenu novčanu naknadu primaju lica koja su pre raseljenja bila zaposlena u nekoj od organizacija ili institucija na Kosovu. Deo ovih lica naknadu prima preko matičnih firmi u Srbiji (npr. PTT) ili nadležnog ministarstva (npr. zaposleni u prosveti), a većina preko filijala NSZ-a.

zacije nisu od strane lokalne samouprave prepoznate kao pružaoci usluga.⁸ Važno je istaći da naše istraživanje ukazuje na jasnu razliku između NVO koje zastupaju interese i bave se problemima IRL – i udruženja IRL (koja su po organizacionoj formi takođe NVO) koja okupljaju IRL, i takođe se bave njihovom ranjivošću. Prve NVO su iskusnije u razvijanju i primeni projekata i veštije u umrežavanju u odnosu na druge, što ih čini vidljivijim i uvažnijim od strane ostalih aktera na lokalnom nivou, kao i od strane donatora. NVO koje se bave IRL, a nisu udruženja ovih građana, znatno su češće članice različitih administrativnih tela na lokalnom nivou i promoteri interesa IRL.

Vidljivost potreba i problema interno raseljenih lica u lokalnim zajednicama najviše zavisi od aktivnosti poverenika za izbeglice (koji se pored problema izbeglica bavi i pitanjima interno raseljenih lica), od pitanja da li se realizuje neki od međunarodnih, donatorskih projekata, kao i od njegovog sadržaja. Ono što je zajedničko svim organizacijama i institucijama na lokalnom nivou jeste činjenica da ne postoje posebna pravila ili regulative koji definišu rad ovih organizacija sa interno raseljenim licima, već to zavisi od projektnog opredeljenja ili jednokratne inicijative. Pored toga, trebalo bi takođe istaći i da ne postoji jasna evidencija o korišćenju različitih usluga od strane raseljenih lica, već se ova grupa nalazi među ostalim ranjivim kategorijama.

1.3. Karakteristike relevantnog društveno-ekonomskog konteksta u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju – najvažniji socio-ekonomski trendovi

Mogućnosti i probleme zapošljavanja interno raseljenih lica nije moguće adekvatno sagledati bez osnovnog uvida u karakteristike šireg lokalnog socio-ekonomskog konteksta. Sva tri posmatrana grada, uprkos specifičnostima, suočavaju se sa ozbiljnim teškoćama u procesu tranzicije – prema dostupnim podacima, imaju niži nacionalni dohodak u odnosu na prosek za Srbiju,⁹ i značajan pad zaposlenosti, odnosno porast nezaposlenosti u procesima ekonom-

⁸ U osnovi, ovakvi zaključci odgovaraju zaključcima sa UNDP-ove regionalne radionice sa udruženjima IRL održane na Zlatiboru decembra 2008. (CIR, 2009).

⁹ Nažalost, podaci su dostupni samo za 2004. godinu (RZS, Opštine u Srbiji, 2006).

skog restrukturiranja. Kragujevac i Kraljevo beleže negativni prirodni priraštaj između dva popisa od minus 0,5¹⁰ – uprkos značajnom prilivu raseljenih lica, dok je u Vranju zabeležen blagi pozitivni prirodni priraštaj od 1,8. U sva tri grada beleže se niže stope aktivnosti¹¹ u odnosu na Srbiju,¹² ali je u Vranju ova stopa daleko niža nego u Kragujevcu i Kraljevu (Tabela 1.3). Stope zaposlenosti¹³ takođe su bile znatno niže i u odnosu na nivo Srbije (51,5%),¹⁴ dok su stope nezaposlenosti bile značajno više (18,8% za Srbiju).

Tabela 1.3. Pokazatelji socio-ekonomskog stanja u tri grada

Pokazatelji	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Nacionalni dohodak 2004. nivo RS = 100	62,5	56,3	83,7
Broj stanovnika ¹ 2007.	119.994	174.626	87.095
Stopa aktivnosti 2007.	60,4	60,4	48,8
Stopa zaposlenosti 2007.	43,7	40,0	34,7
Stopa nezaposlenosti 2007.	27,6	33,8	28,9

Gotovo polovina nezaposlenih u sva tri grada prvi put traži zaposlenje i nema radnog iskustva. Kvalifikaciona struktura nezaposlenih je nepovoljna, s obzirom na to da u Kragujevcu i Kraljevu trećinu, a u Vranju 40% nezaposlenih čine osobe bez kvalifikacija (NKV i priučeni PKV radnici). Takođe, u sva tri grada se među nezaposlenima zapaža visoko učešće žena od 58–59% (RZS, 2009b).

Važno je uočiti još nekoliko trendova značajnih za analizu mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica. U sva tri grada došlo je do pada obima ukupne zaposlenosti u sektoru privrednih društava, ustanova, organizacija i zadruga, u periodu 2007–2009. U Kragujevcu je ovaj pad najveći: gotovo 7.000 zaposlenih

10 Reč je o prosečnom godišnjem porastu ili padu broja stanovnika na 1.000 stanovnika, u periodu 1991–2002. (RZS, 2006: 34–35).

11 Stope aktivnosti predstavljaju proporciju zaposlenog i nezaposlenog stanovništva u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta (od 15. do 64. godine starosti) i ukazuju na ukupnu ponudu radne snage na tržištu rada.

12 Stopa aktivnosti za Srbiju, za stanovništvo radnog uzrasta 2007. godine, iznosila je 63,4% (RZS, ARS za 2007).

13 Stope zaposlenosti predstavljaju proporciju zaposlenih u odnosu na ukupan broj lica radnog uzrasta.

14 RZS, ARS za 2007.

u navedenom sektoru manje nego 2007. godine. U Kraljevu je pad zaposlenosti obeležen sa 2.000 manje zaposlenih, a u Vranju sa preko 1.200 zaposlenih manje. Pad zaposlenosti tesno je povezan sa strukturnim promenama u lokalnoj ekonomiji gradova. On se u Kragujevcu najviše duguje snažnom padu zaposlenosti u sektoru prerađivačke industrije, u kojem je 2007. bilo zaposleno 15.666 lica – a jula 2009. godine 8.848 (RZS, 2009c). U Kragujevcu je takođe pala zaposlenost i u sektoru saobraćaja, skladištenja i veza (sa 2.818 na 1.922), a beleži se i manji pad zaposlenosti u obrazovanju i poljoprivredi. Ostali sektori beleže blagi porast zaposlenosti, ali krajnje nedovoljan da kompenzuje pad zaposlenosti u industriji, saobraćaju i skladištenju. U Kraljevu se, takođe, pad zaposlenosti najviše duguje padu zaposlenosti u prerađivačkoj industriji (preko 1.600 zaposlenih manje 2009. nego 2007), a preostali gubitak zaposlenosti duguje se padu u poljoprivredi, trgovini, ugostiteljstvu i drugim komunalnim i ličnim uslugama. Ostali sektori beleže sasvim blagi porast zaposlenosti koji nije mogao da kompenzuje istiskivanje radne snage iz industrijskog sektora. Za razliku od Kragujevca i Kraljeva, pad ukupne zaposlenosti u Vranju duguje se pre svega padu zaposlenosti u sektorima trgovine i ugostiteljstva, kao i relativno blažem padu u sektorima saobraćaja, skladištenja i veza, zatim poslovima sa nekretninama, i u energetici i vodoprivredi. Sektor prerađivačke industrije u posmatranom periodu čak beleži mali porast od 300 novozaposlenih.

Inače, tri grada značajno se razlikuju prema strukturi zaposlenosti po sektori-ma delatnosti. Vranje beleži znatno veće učešće zaposlenih u prerađivačkoj industriji u odnosu na Kragujevac i Kraljevo, uz istovremeno manje učešće zaposlenosti u klasičnim i socijalnim uslugama (Tabela 2, Aneks 2).

U Kragujevcu, a posebno u Vranju, u ukupnom obimu zaposlenosti u istom periodu uvećalo se učešće preduzetnika i zaposlenih kod preduzetnika, dok je u Kraljevu trend obrnut. Naime, dok je u Kragujevcu 2007. godine sektor preduzetnika u ukupnoj zaposlenosti učestvovao sa 20%, a u Vranju sa 9,5%, učešće ovog sektora u Kragujevcu poraslo je na 25%, a u Vranju na čak 22%. Istovremeno, učešće ovog sektora u ukupnoj zaposlenosti u Kraljevu opalo je sa 39% na 32%.

Navedeni trendovi na lokalnim tržištima rada upućuju na veoma nepovoljne uslove u okviru kojih je potrebno sagledati mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica.



2.

KARAKTERISTIKE PONUDE RADNE SNAGE INTERNO RASELJENIH LICA



Istraživanje sprovedeno na uzorku interno raseljenih lica čiji je cilj bio da se identifikuju karakteristike ponude rada ove populacije na lokalnim tržištima rada, obuhvatilo je 600 domaćinstava sa najmanje jednim članom koji pripada kategoriji aktivnog stanovništva. Osnovni podaci o položaju na tržištu rada, kvalifikacijama, obavljanju dodatnih poslova, i praksama traženja posla i usavršavanja – prikupljeni su za sve članove domaćinstva radnog uzrasta, čime je uzorak za navedene aspekte uvećan na 1.937 ispitanika. Na detaljnija pitanja o radnim iskustvima, traženju posla, iskustvima sa merama aktivnog zapošljavanja i radnim spremnostima, odgovarao je samo po jedan član domaćinstva izabran metodom slučajnog izbora među članovima iz kategorije aktivnog stanovništva. Pored toga, kao što je već navedeno, obavljeno je i 12 dubinskih intervjua sa raseljenim licima iz anketiranih domaćinstava, različitih socio-demografskih karakteristika i aktuelnog statusa na tržištu rada.

Domaćinstva iz uzorka prosečno su veća od domaćinstava u opštoj populaciji Centralne Srbije. Ona u proseku imaju 4,4 člana, što je znatno više od prosečnog broja članova po domaćinstvu u Centralnoj Srbiji koji se, u zavisnosti od regiona, kreće od 3,1 do 3,4 člana.¹⁵ Među članovima domaćinstava iz uzorka, 19% su deca mlađa od 15 godina, 7% osobe starije od 64 godine, a preostalih 74% čine osobe radnog uzrasta. Muškarci i žene gotovo su jednako zastupljeni (50,3% prema 49,7%).

U narednom odeljku biće prikazane karakteristike položaja na tržištu rada svih članova domaćinstava iz uzorka koji su u radnom uzrastu (detaljnija objašnjenja o primenjenoj metodologiji i uzorku data su u Aneksu 1).

15 Podaci za Centralnu Srbiju preuzeti su iz Ankete o životnom standardu sprovedene 2007, prema kojoj je prosečna veličina domaćinstva u Zapadnoj Srbiji i Šumadiji bila 3,2 člana, u Istočnoj Srbiji 3,1 član, a u Južnoistočnoj Srbiji 3,4 člana (RZS, 2008).

2.1. Položaj interno raseljenih lica na tržištu rada

Istraživanjem su prikupljeni podaci o subjektivnom statusu ispitanika prema aktivnosti u četiri vremenska preseka: pre raseljenja, godinu dana nakon raseljenja, prethodne godine i jula 2009. Uporedni podaci pokazuju da je do drastičnog pogoršanja položaja na tržištu rada interno raseljenih lica došlo neposredno nakon raseljenja, što se jasno vidi iz pada učešća formalno zaposlenih i porasta učešća nezaposlenih. Udeo nezaposlenih posle blagog pada 2008. godine, pokazuje ponovni porast u 2009. i dostiže nivo kakav je bio godinu dana nakon raseljenja. Udeo preduzetnika i samozaposlenih blago je porastao, a udeo neformalno zaposlenih ostaje stabilan na oko 5%.

Tabela 2.1. Interno raseljena lica prema aktivnosti – subjektivna procena: uporedno pre, godinu dana nakon raseljenja, 2008. i 2009.

Status prema aktivnosti	% članova domaćinstava radnog uzrasta			
	Pre raseljenja	Godinu dana nakon raseljenja	Godinu dana pre	2009.
Preduzetnici i samozaposleni	2,9	0,5	4,1	4,5
Formalno zaposleni kod poslodavaca	56,9	25,2	30,9	30,2
Neformalno zaposleni	0,8	5,9	5,2	5,0
Ostali zaposleni van radnog odnosa	0,8	0,7	0,7	0,8
Nezaposleni	6,7	37,8	34,3	37,1
Penzioneri	1,0	1,5	4,9	5,2
Domaćice/domaćini	4,3	5,7	7,4	7,5
Studenti/učenici	24,3	20,7	11,9	9,3
Ostali neaktivni	2,3	2,0	0,6	0,4
Ukupno	100	100	100	100

Potrebno je napomenuti da se, kada se uporede subjektivni podaci (samoizjašnjavanje ispitanika) i objektivni (rekonstruisani na osnovu više varijabli registro-

vanih ponašanja i aktivnosti) o statusu interno raseljenih lica prema aktivnosti – uočavaju razlike. Naime, podaci utemeljeni na višestrukim varijablama realnog ponašanja ispitanika na tržištu rada ukazuju na nešto veću zaposlenost i manju nezaposlenost u odnosu na podatke dobijene samoizjašnjavanjem.

Neformalno zaposleni i samozaposleni veoma se često prema subjektivnom statusu izjašnjavaju kao nezaposleni, što će biti predmet kasnije analize. Ipak, za ciljeve ovakvog istraživanja veoma je važno uzeti u obzir i subjektivnu ocenu statusa, jer ona značajno opredeljuje ponašanje ispitanika na tržištu rada.

Uporedni podaci o osnovnim pokazateljima položaja na tržištu rada za uzorak raseljenih lica i opštu populaciju Centralne Srbije, ukazuju na značajno nepovoljniji status raseljenih lica.¹⁶ Njihove stope aktivnosti i zaposlenosti znatno su niže, a stopa nezaposlenosti značajno viša u poređenju sa populacijom stanovništva radnog uzrasta u Centralnoj Srbiji. Cilj uporednih podataka jeste da ukažu na osnovni referentni okvir unutar kojeg je lakše moguće uočiti specifičnosti položaja raseljenih lica. Nažalost, noviji podaci iz Ankete o radnoj snazi na nivou posmatranih gradova nisu dostupni, pa su prikazani podaci za Centralnu Srbiju.¹⁷ Pri definisanju

16 Potrebno je izložiti nekoliko metodoloških napomena. Prvo, uzorak raseljenih lica nije reprezentativan za ukupnu populaciju raseljenih lica u Centralnoj Srbiji (pored ostalog i zato što su u uzorak ušla samo domaćinstva koja imaju najmanje jednog aktivnog člana), iako su gradovi iz istraživanja upravo gradovi sa značajnim učešćem raseljenog stanovništva. Ipak, poređenje sa opštom populacijom u Centralnoj Srbiji nudi referentni okvir na osnovu kojeg se lakše daju uočiti osobenosti položaja populacije iz uzorka. Drugo, u izračunavanju stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti, primenjena je metodologija Ankete o radnoj snazi Republičkog zavoda za statistiku.

17 Poslednji dostupni podaci za nivo posmatranih gradova nalaze se u publikaciji RZS-a „Opštine u Srbiji“ 2008, u kojoj su dati podaci o položaju na tržištu rada 2007. godine. Anketa o radnoj snazi u međuvremenu je modifikovala metodologiju praćenja stanja na tržištu rada. Ova modifikovana metodologija primenjena je i u ovom istraživanju, zbog čega podaci iz istraživanja nisu dovoljno uporedivi sa podacima iz publikacije RZS-a, Opštine u Srbiji (uz takođe neodgovarajuću vremensku distancu). Kao najmanje nepovoljno rešenje odabrano je da se prikažu novi podaci, dobijeni na osnovu istih metodologija, ali bez sasvim odgovarajućih jedinica poređenja (nivo gradova obuhvaćenih projektom).

osnovnih kategorija i pokazatelja primenjeni su standardi ARS.¹⁸

Tabela 2.2. Osnovni pokazatelji položaja na tržištu rada – uporedni podaci za raseljena lica iz uzorka i stanovništvo radnog uzrasta Centralne Srbije (bez Beograda)

Indikator tržišta rada	Centralna Srbija	Raseljena lica iz uzorka
Stopa aktivnosti	66,7	55,8
Stopa zaposlenosti	55,7	41,1
Stopa nezaposlenosti	16,5	26,4

Kada se uporede strukture interno raseljenih lica prema aktivnosti u tri grada obuhvaćena istraživanjem, uočava se sličnost u Kraljevu i Kragujevcu, dok se Vranje razlikuje u odnosu na ove gradove nižim učešćem zaposlenih i višim učešćem neaktivnih.

Tabela 2.3. Struktura raseljenih lica radnog uzrasta prema aktivnosti i mestu stanovanja

Status prema aktivnosti	% članova domaćinstava radnog uzrasta		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Zaposleni	42,9	42,5	31,6
Nezaposleni	14,8	14,5	15,3
Neaktivni ²	42,2	43,1	53,1
Ukupno	100	100	100

Razlike se ispoljavaju i u pogledu zastupljenosti lica koja se formalno vode kao zaposlena u kosovskim institucijama/organizacijama i primaju mesečnu

¹⁸ Prema ovim standardima, sva lica koja su u prethodnoj nedelji obavljala bilo kakav posao (najmanje jedan radni sat) kojim su sticala sredstva za život (u novcu ili naturi), kao i lica koja su imala zaposlenje sa kojeg su odsustvovala prethodne sedmice, smatraju se zaposlenima. To znači da ARS ne uzima u obzir formalni status ispitanika, već realnu aktivnost. Nezaposlenim licima smatraju se sva lica koja u prethodnoj nedelji nisu obavljala nikakav plaćeni posao, niti su imala posao na koji su mogla da se vrate nakon odsustva, pod uslovom da su u protekle četiri nedelje aktivno tražila posao te da bi mogla da stupe na posao u roku od dve nedelje ukoliko im se ponudi. Aktivno stanovništvo čine sva zaposlena i nezaposlena lica (RZS, 2009a: 8).

Karakteristike ponude radne snage interno raseljenih lica

novčanu nadoknadu, mada faktički ne obavljaju posao u vezi sa navedenim formalnim položajem. Ovakvih lica je najviše u Vranju (9%), potom u Kragujevcu (7%), a najmanje u Kraljevu (2%).

U analizi karakteristika ponude rada interno raseljenih lica, važno je sagledati karakteristike aktuelne zaposlenosti, koliko i karakteristike trenutno nezaposlenih. Stabilnost zaposlenja, ali i drugi elementi aktuelnog zaposlenja (odsustvo formalnog ugovora o radu, adekvatnost radnog mesta kvalifikacijama, uslovi rada i sl.), utiču i na kretanje trenutno zaposlenih kroz tržište rada i njihovu pojavu u ponudi radne snage, bez obzira na aktuelnu zaposlenost.

2.1.1. Karakteristike zaposlenosti interno raseljenih lica

U sva tri grada, izrazita većina zaposlenih nalazi se u statusu zaposlenih radnika, odnosno radi za poslodavce. Međutim, u Vranju ova kategorija beleži manje učešće nego u preostala dva grada, dok preduzetnici, samozaposleni ali i pomažući članovi u porodičnom poslu – beleže veće učešće.

Tabela 2.4. Zaposlena interno raseljena lica prema statusu na poslu i mestu stanovanja

Status na poslu	% zaposlenih		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
(Su)vlasnik preduzeća/radnje sa zaposlenima	6,7	1,8	7,8
Samozaposlen	8,8	13,4	13,0
Zaposleni radnik	84,0	82,0	74,0
Pomažući član u porodičnom poslu	0,5	2,8	5,2
Ukupno	100	100	100

Značajni deo zaposlenosti u sva tri grada odvija se kroz neformalne oblike rada. Učešće neformalne zaposlenosti najveće je u Kragujevcu.

Tabela 2.5. Zaposlena raseljena lica prema tipu ugovora o radu i mestu stanovanja

Tip ugovora o radu	% zaposlenih		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Formalni, pismeni ugovor, rešenje, dozvola	70,5	59,6	68,4
Usmeni ugovor sa poslodavcem	7,7	14,2	5,3
Bez ugovora, rešenja, dozvole	21,8	26,2	26,3
Ukupno	100	100	100

Kada se odvojeno posmatraju kategorije samozaposlenih i zaposlenih radnika, uočava se izrazito visoka zastupljenost neformalnog rada u prvoj grupi. U Kraljevu i Kragujevcu čak 89% iz kategorije samozaposlenih u zoni je neformalne ekonomije. Među zaposlenima koji rade za poslodavce u Kraljevu na crno radi 22,8%, a u Kragujevcu 28,6%. U Vranju je 80% samozaposlenih neregistrovano, dok 19,3% zaposlenih radnika radi za poslodavce na crno, bez formalnog ugovora.

Ovo istraživanje došlo je do sličnih nalaza kao i prethodna istraživanja (Cvejić, Babović, 2008a, 2008b) o relativno niskoj zastupljenosti dodatnog rada kod populacije interno raseljenih lica. U ukupnom uzorku iz sva tri grada tek 11% ispitanika radnog uzrasta obavlja neku vrstu dodatnog posla. U 30% slučajeva ovaj dodatni posao obavlja se samostalno, u 46% slučajeva u vidu rada na crno za drugog poslodavca, a u 24% slučajeva u obliku pomoći u porodičnom poslu. Dodatni rad najčešće se odvija u formi neformalnog rada (u 93% slučajeva), i to u delatnostima poljoprivrede, građevinarstva i ličnih usluga.

Karakteristike preduzetnika i registrovanih samozaposlenih

Potrebno je napomenuti da je broj preduzetnika (vlasnika preduzeća, ordinacije, radnje i sl. koji zapošljavaju i druge radnike) i registrovanih samozaposlenih u uzorku iz istraživanja veoma mali – iznosi 47 slučajeva ukupno, u sva tri grada. Zbog statističke nepouzdanosti zaključaka na ovako malom broju, biće ukazano samo na neke osnovne karakteristike ove grupe u više kvalitativnom aspektu.

Izuzev u dva slučaja, svi preduzetnici i samozaposleni registrovali su svoja preduzeća nakon raseljenja. U Kraljevu i Vranju preduzetnici iz uzorka najčešće imaju preduzeća/radnje koji posluju u sektoru trgovine, popravke uređaja i u ugostiteljstvu, dok su u Kragujevcu podjednako zastupljeni preduzetnici u tim sektorima kao i preduzetnici čija preduzeća posluju u sektoru prerađivačke industrije. Njihov potencijal zapošljavanja drugih radnika veoma je mali, s obzirom na to da je kod preduzetnika iz uzorka reč o mikropreduzećima koja najčešće zapošljavaju do dva radnika. Interesantno je da su pre osnivanja firme, odnosno registrovane samozaposlenosti, tek dva ispitanika i ranije bila preduzetnici, dok je većina ostalih pre započinjanja sopstvenog posla bila formalno zaposlena, ili su bili studenti/učenici. Za većinu ispitanika iz ove grupe, najvažniji razlog za započinjanje samostalnog posla bila je nemogućnost da se zaposle (tek četvoro je ušlo u preduzetništvo zbog posedovanja dobre poslovne ideje). Pri započinjanju samostalnog posla samo su dva ispitanika imala pomoć od Agencije za razvoj malih i srednjih preduzeća, polovina ostalih oslonila se više na neformalne mreže rođaka i prijatelja, dok ostali nisu imali nikakvu pomoć.

Svoje poslovanje preduzetnici i registrovani samozaposleni u većini slučajeva ocenjuju kao pozitivno, ali na granici opstanka. Kao najznačajnije probleme u poslovanju navode najčešće: nedostatak novca i malu kupovnu moć stanovništva u lokalnoj sredini, previsoke poreze i doprinose, kao i komplikovane propise i pravnu regulativu poslovanja. Prema navodima ispitanika, prosečna poslednja zarada za ovu grupu iznosila je 28.037,50 dinara, što ukazuje na slabu poslovnu uspešnost ispitanika i potvrđuje da je reč o samostalnim poslovima proisteklim iz potrebe da se obezbedi ekonomski opstanak, a ne da se realizuju uspešne poslovne ideje.

Karakteristike neformalne samozaposlenosti

Broj neformalno samozaposlenih u uzoku takođe je relativno mali i iznosi 74 u sva tri grada, pa zbog malog broja nije moguće prikazati uporednu analizu po gradovima. Podaci ukazuju na činjenicu da se neformalno samozaposleni uglavnom grupišu u sledećim delatnostima: u sektoru ličnih usluga (31%), u građevinarstvu i trgovini (po 18%), komunalnim i drugim društvenim de-

latnostima (9%) i poljoprivredi (8%) – dok su ostali u manjem procentu angažovani u drugim delatnostima. Najveći broj neformalno samozaposlenih posao obavlja u tuđoj kući (41%), slede oni koji obavljaju posao na ulici ili pijaci (20%), dok 12% obavlja posao u sopstvenoj kući, a preostali u vozilu, na farmi i sl. Interesantno je da se gotovo četvrtina neformalno samozaposlenih po subjektivnom statusu doživljava kao nezaposlena. Pre nego što su počeli da obavljaju samostalan neformalni posao, ispitanici iz ove grupe pretežno su bili nezaposleni i studenti/učenici. Najvažniji razlog da se na ovaj način radno angažuju za većinu je bila nemogućnost da se zaposle. Istovremeno, ne pokazuju potencijal da iz postojećeg posla eventualno razviju neki održivi samostalni posao, jer većina ističe da posao nema potencijal da preraste u stabilan. Oni zarađuju u proseku znatno manje od preduzetnika i registrovanih samozaposlenih (oko 16.000,00 din.).

Značajna razlika između neformalnih samozaposlenih i prethodne grupe preduzetnika i registrovanih samozaposlenih ispoljava se u činjenici da veliki broj neformalnih samozaposlenih (37%) aktivno traži drugi posao. Stoga oni predstavljaju važnu grupu u ponudi radne snage, koju treba uzeti u obzir pri analizi mogućnosti za zapošljavanje – bez obzira što faktički već predstavljaju zaposlenu radnu snagu.

Karakteristike zaposlenih radnika

U Kraljevu i Vranju većina interno raseljenih lica u statusu zaposlenih radnika¹⁹ radi u državnim preduzećima (52% zaposlenih u Kraljevu i čak 67% zaposlenih u Vranju), dok u Kragujevcu većina zaposlenih iz ove kategorije (52%) radi u privatnim preduzećima. Važno je uočiti da 5,6% zaposlenih kod poslodavaca u Kraljevu i 13% zaposlenih kod poslodavaca u Kragujevcu tvrdi da radi u preduzećima koja su privatna, a neregistrovana.

Struktura zaposlenih interno raseljenih lica prema sektoru delatnosti prilično se razlikuje od strukture zaposlenosti opšte populacije u datim gradovima.

19 Zaposleni kod poslodavaca – u preduzećima, ustanovama, radnjama, organizacijama i zadrugama.

Raseljena lica iz uzorka u značajnoj se meri koncentrišu u sektoru državne uprave, socijalnog osiguranja, zatim u slučaju Kragujevca – u poljoprivredi, a u slučaju Vranja u komunalnim i drugim društvenim delatnostima. Takođe se uočava i podzastupljenost zaposlenosti interno raseljenih lica u ključnim privrednim sektorima, kao što je prerađivačka industrija.

Tabela 2.6. Zaposleni radnici prema grani delatnosti²⁰ preduzeća/ustanove, uporedni podaci za uzorak raseljenih i opštu populaciju u tri grada

Grana delatnosti	% zaposlenih					
	Kraljevo		Kragujevac		Vranje	
	IRL	Opšta populacija	IRL	Opšta populacija	IRL	Opšta populacija
Poljoprivreda, ribolov, šumarstvo	5,1	2,9	12,0	0,9	1,9	0,9
Prerađivačka industrija, vađenje rude kamena	3,9	22,9	5,7	27,3	5,7	27,3
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	5,4	3,9	4,2	4,6	–	4,6
Građevinarstvo	11,9	8,0	14,1	5,1	1,9	5,1
Trgovina i opravka	15,5	11,6	11,5	11,9	3,8	11,9
Hoteli i restorani	4,3	1,1	1,6	0,9	7,5	0,9
Saobraćaj, skladištenje i komunikacije	6,5	13,0	6,8	5,9	3,8	5,9
Finansijsko posredovanje	2,9	0,9	1,0	2,5	5,7	2,5
Nekretnine, rentiranje, poslovne aktivnosti	1,1	1,7	0,5	3,7	–	3,7
Državna uprava, obavezno socijalno osiguranje	23,8	4,7	21,9	5,8	32,1	5,8
Obrazovanje	5,1	11,2	7,3	11,6	5,7	11,6
Zdravstvo i socijalni rad	8,7	14,4	7,3	16,1	7,5	16,1

²⁰ Klasifikacija grana delatnosti predstavlja svedenu verziju ISIC međunarodne klasifikacije, revizija 3.

Komunalne delatnosti, društvene i lične usluge	5,8	3,7	6,1	3,7	24,4	3,7
Ukupno	100	100	100	100	100	100

Izvor za opštu populaciju: RZS, Zaposleni u Republici Srbiji, 2009, saopštenje stanja 31. marta.

Važno je uočiti i kakva zanimanja obavljaju zaposlena raseljena lica iz uzorka. Naredna tabela ukazuje na to da među zaposlenima u Kragujevcu i Kraljevu preovlađuju kvalifikovani uslužni i proizvodni radnici, te da je u Vranju izrazito visoka zaposlenost raseljenih lica na pozicijama stručnjaka, kao i zastupljenost vojnih lica.

Tabela 2.7. Zaposleni radnici prema zanimanju²¹ i mestu stanovanja

Zanimanje	% zaposlenih		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Rukovodioci	0,3	0,5	1,9
Vojna lica	1,5	1,4	7,5
Stručnjaci	13,8	14,1	30,2
Službenici i tehničari	23,6	20,9	22,2
KV radnici u uslugama (lične usluge, trgovina, osoblje zaštite)	26,8	18,2	18,9
KV građevinski i proizvodni radnici	20,1	28,6	5,7
PKV i NKV radnici (fabrički pomoćni radnici, čistači, skupljači otpada, ulični prodavci i sl.)	13,9	16,3	13,6
Ukupno	100	100	100

Iz navedenih podataka uočava se da struktura zaposlenih raseljenih lica iz uzorka značajno odstupa od struktura opšte populacije zaposlenih u datim gradovima – kako po sektoru zaposlenosti, tako i po strukturi zanimanja. Može se pretpostaviti da su kanali zapošljavanja u prethodnom periodu bili

²¹ Klasifikacija zanimanja u ovom istraživanju izvršena je prema standardima međunarodne klasifikacije ISCO – revizija iz 2008. Zbog veličine uzorka nije se moglo ići na detaljniji nivo klasifikacije, pa je primenjen nivo 2 (dvocifrene šifre zanimanja).

diferencirano otvoreni za različite kvalifikacione grupe, i u preduzećima/ustanovama iz različitih sektora delatnosti, te da su kanali regrutacije raseljenih lica na sadašnja radna mesta bili pod uticajem drugih faktora osim pukih sila razmeštanja radne snage na lokalnim tržištima rada. Prolaznost na radna mesta u industriji za raseljena lica bila je značajno manja, dok je prolaznost prema klasičnim sektorima usluga i posebno državnoj upravi i socijalnim uslugama značajno veća.

„Pa ja sam odmah iz Prištine prešla u Lađevce i tu sam radila od početka do 2005, dok nisam postala tehnološki višak. Taj posao nisam tražila, to je bilo sve povezano, prosto su me prebacili“ (nezaopslena žena).

Većina zaposlenih iz ove kategorije ima ugovor o radu na neodređeno vreme: 61% u Kraljevu, 59% u Kragujevcu i 62% u Vranju. Na određeno vreme radi 24% zaposlenih u Kraljevu, 17% zaposlenih u Kragujevcu i 23% zaposlenih u Vranju. Ostali zaposleni obavljaju sezonske ili povremene poslove.

Zaposlena raseljena lica u Kragujevcu i Kraljevu u proseku primaju niže zarade od prosečnih za njihov grad, dok zaposlena raseljena lica u Vranju primaju nešto više od proseka za taj grad. Naime, prosečna neto plata ispitanika u Kraljevu iznosila je 23.456 dinara, u Kragujevcu 22.116, a u Vranju 28.085. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku iz juna 2009, prosečna neto plata u Kraljevu iznosila je 26.362, u Kragujevcu 31.373, a u Vranju 24.304 dinara.

U analizi ponude radne snage važno je u obzir uzeti podatak da 18% zaposlenih aktivno traži drugo zaposlenje. Većina iz te grupe (76%) trenutno je zaposlena neformalno. Zaposlenih lica koja traže novo zaposlenje je, naravno, manje među zaposlenima na neodređeno i određeno vreme (samo 8%, odnosno 15%), dok je takvih među sezonskim radnicima čak 41% a među onima koji su povremeno zaposleni više od polovine (51%).

Karakteristike lica koja se još vode kao formalno zaposlena pri kosovskim institucijama/organizacijama

Već je napomenuto da ovakvih lica u uzorku ima 98, te da beleže najveće učesće u Vranju. Njihovo ponašanje na tržištu rada značajno se razlikuje u ova tri grada. U Kraljevu 44% ovih lica trenutno neformalno radi, a 9% aktivno traži zaposlenje. U Kragujevcu 29% neformalno radi a 14% traži zaposlenje, dok u Vranju nijedno lice iz ove grupe ne radi, 19% aktivno traži zaposlenje, a 81% čine neaktivni na tržištu rada.

Prosečna starost lica zaposlenih u kosovskim institucijama/organizacijama značajno je viša od prosečne starosti za ceo uzorak lica radnog uzrasta (44,5 godina naspram 37,2 godine), što predstavlja nepovoljan faktor u potencijalnom zapošljavanju. Prema kvalifikacionoj strukturi, većinu ove grupe (60%) čine osobe srednjih kvalifikacija – pre svega službenici i tehničari, a potom kvalifikovani radnici u proizvodnji i uslugama.

„Pa ja sam baš imao sreću da sam imao neke rođake po Beogradu i odmah sam, ovaj, krenuo tako na građevinu, znači odmah. Jedan teča moj je vodio neku firmu i to me je malo usmerilo ka toj građevini, da nađem, jer to je jedina grana, ja mislim, koja je opstala trenutno, ono, u Srbiji, gde može na crno da se zaradi...” (muškarac, zaposlen na Kosovu).

„Mi smo imali jedan problem sa zaposlenim koji je doneo duplikat knjižice. Videli smo da je interno raseljeno lice i mislili smo da će to biti u redu. On je već primao neku nadoknadu u svojoj bivšoj firmi, to je Elektrodistribucija na Kosovu. Onda se pojavio problem duplog staža. Kako će to da reši penziono, ne znam. Uglavnom, on još uvek radi kod nas” (poslodavac, srednje preduzeće).

2.1.2. Karakteristike nezaposlenosti interno raseljenih lica

Kao što je već istaknuto, stope nezaposlenosti interno raseljenih lica u posmatranim gradovima relativno su visoke. Detaljnija analiza karakteristika nezaposlene radne snage među raseljenim licima biće predložena u poglavlju o karakteristikama aktuelne ponude rada. Na ovom mestu prikazane su samo najosnovnije karakteristike grupe nezaposlenih. Ako se posmatra starosna struktura nezaposlenih, uočava se dominantno učešće mlađeg kontingenta stanovništva (do 35 godina starosti).

Tabela 2.8. Nezaposleni prema starosti i mestu stanovanja

Starost	% zaposlenih		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
15–24	23,1	30,3	31,8
25–34	33,6	29,3	38,6
35–44	21,6	20,2	13,6
45–54	13,3	14,1	11,4
55–64	8,4	6,1	4,5
Ukupno	100	100	100

Među nezaposlenima iz uzorka većina poseduje radno iskustvo, odnosno bila je ranije zaposlena. U Kraljevu je među nezaposlenima takvih 64%, u Kragujevcu 69%, a u Vranju čak 74%.

U grupi nezaposlenih koji su ranije bili zaposleni prosečan radni staž iznosi oko 13 godina, a čak četvrtina ove grupe ima 20 i više godina radnog iskustva. Najveći broj nezaposlenih sa radnim iskustvom kao razlog gubitka posla naveo je rat, otkaz, ili da je njihov posao bio privremenog karaktera.

Učešće dugoročno nezaposlenih izrazito je visoko u sva tri grada. Prema standardima Eurostata, pod dugoročnom nezaposlenošću podrazumeva se nezaposlenost duža od 12 meseci. U Kraljevu je dugoročno nezaposlenih 91%, u Kragujevcu 89%, a u Vranju 90%. Među nezaposlenima je jednak broj muškaraca i žena, ali je među dugoročno nezaposlenima više žena (58% pre-

ma 42%). Dugotrajni status nezaposlenosti predstavlja veoma nepovoljnu okolnost za lica koja traže zaposlenje, s obzirom na to da ih sputava u razvoju veština i znanja potrebnih za pronalaženje posla, smanjuje njihove poslovne kontakte i udaljava ih od kanala informacija važnih za što bolje pozicioniranje na tržištu rada.

2.2. Karakteristike ponude rada interno raseljenih lica

Nezaposleni ne predstavljaju ukupnu ponudu rada na lokalnim tržištima rada, već se zajedno sa njima pojavljuju i ostale kategorije aktivnog stanovništva – privremeno, neformalno zaposleni, pa i formalno zaposleni. Zbog toga će analiza karakteristika ponude rada interno raseljenih lica uzeti u obzir ukupnu ponudu rada, uz diferenciran pristup različitim kategorijama prema sadašnjem statusu na tržištu rada, jer bi i mere intervencije trebalo oblikovati prema prioritetima definisanim na osnovu analize.

Četvrtina ispitanika radnog uzrasta iz sva tri grada izjavila je da je aktivno tražila posao u toku meseca neposredno pre istraživanja. Razlike između gradova u ovom pogledu nisu velike: u Kraljevu je posao tražilo 25%, u Kragujevcu 28%, a u Vranju 23% ispitanika radnog uzrasta.

Tabela 2.9. Interno raseljena lica radnog uzrasta koja su u prethodnom mesecu aktivno tražila zaposlenje, prema aktuelnom statusu po aktivnosti i mestu stanovanja

Tražioci posla prema sadašnjem statusu po aktivnosti	% u kategoriji onih koji su aktivno tražili posao u toku poslednjeg meseca		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Formalno zaposleni	9,8	5,9	3,1
Neformalno zaposleni	19,1	22,3	9,2
Nezaposleni	54,9	49,5	64,6
Zaposleni u kosovskim institucijama	2,1	10,6	7,7
Neaktivni (studenti, učenici, domaćice)	14,1	11,7	15,4
Ukupno	100	100	100

Relativno visoko učešće neaktivnih među tražiocima posla duguje se pre svega visokom učešću učenika i studenata koji verovatno traže privremene poslove u sezoni raspusta.

2.2.1. Obrazovanje i kvalifikacije ponude radne snage

Jedan od ključnih aspekata ispitivanja ponude radne snage predstavlja analiza obrazovne i kvalifikacione strukture aktuelne ponude radne snage, kao i njena usklađenost sa potražnjom za stručnim profilima radne snage od strane poslodavaca. Posmatranjem uporedne obrazovne strukture zaposlenih interno raseljenih lica i onih koji aktivno traže zaposlenje, uočavaju se važne razlike. U obrazovnoj strukturi zaposlenih znatno je manje osoba sa osnovnim obrazovanjem i završenim srednjim stručnim školama za radnička obrazovanja, a znatno više osoba sa srednjim obrazovanjem tehničara i službenika, kao i visokim obrazovanjem – što ukazuje na bolju prohodnost prema radnim mestima radne snage sa višim kvalifikacijama.

Kada se uporede kvalifikacione strukture ispitanika tri grada, takođe se uočavaju izvesne razlike. U Kragujevcu i Vranju veće učešće beleže ispitanici sa završenom osnovnom školom i školama za KV i VKV radnike nego u Kraljevu, gde je nešto više ispitanika sa obrazovanjem, odnosno kvalifikacijom tehničara i službenika, kao i visokoobrazovanih.

Tabela 2.10. Najviša završena škola kod ispitanika koji traže zaposlenje i zaposlenih, prema mestu stanovanja

Obrazovni stepen	% interno raseljenih lica					
	Kraljevo		Kragujevac		Vranje	
	Traže posao	Zaposleni	Traže posao	Zaposleni	Traže posao	Zaposleni
Bez škole, nezavršena osnovna škola	3,0	2,0	3,2	2,7	1,6	–
Završena osnovna škola	13,7	9,0	16,9	11,8	17,2	11,2
Srednja stručna škola za radnička zanimanja (1–2 godine: PKV)	4,7	2,9	5,3	3,1	3,1	4,5

Srednja stručna škola za radnička zanimanja (3–5 godina: KV i VKV)	25,2	19,9	32,8	23,2	34,4	19,1
Srednja stručna škola za službenike i tehničare	34,3	40,4	27,5	32,5	26,6	23,6
Gimnazija	3,8	6,8	6,9	6,9	6,2	9,0
Viša škola	6,8	7,7	3,2	9,7	6,2	14,6
Fakultet	8,5	11,4	4,2	10,0	4,7	16,9
Ukupno	100	100	100	100	100	100

Može se uočiti da su kod osoba koje traže zaposlenje među radničkim kvalifikacijama najzastupljeniji mašinstvo i obrada metala, a zatim trgovina, ugostiteljstvo i turizam, dok su kod službeničkih i tehničkih kvalifikacija najzastupljeniji ekonomija, pravo i administracija. Detaljni obrazovni profili prema stepenima stručne spreme za svaki grad posebno dati su u tabelama 4, 5 i 6 u Aneksu 2.

Polovina ispitanika koji traže zaposlenje pohađala je i različite forme dodatnog obrazovanja. Među njima je 42% pohađalo kontinuirane oblike obrazovanja (kurseve, obuke) na osnovu kojih se izdaju sertifikati, 6% kontinuirane oblike obrazovanja nakon kojih se ne izdaju sertifikati, 3% je učestvovalo na seminarima ili konferencijama na kojima su bili izdavani sertifikati polaznicima, dok je 2% pohađalo seminare nakon kojih sertifikati nisu izdavani.²² Među onima, pak, koji se nisu dodatno obrazovali, 53% izjavilo je da za to nije imalo novca, 22% da nema interesovanja, 8% da je već završilo željeni kurs, 5% da na ponudi nije pronašlo željeni kurs, dok su ostali naveli druge razloge.

Ispitanici su zamoljeni da navedu i kojim dodatnim veštinama – koje mogu biti od koristi za zaposlenje – raspolažu. Tek 10% navelo je da ne raspolaže nikakvim dodatnim veštinama, dok su ostali najčešće naveli položen vozački ispit, veštinu rada na kompjuteru, poznavanje stranih jezika, a značajan je broj onih koji su istakli da su sposobni za fizički rad (što zapravo znači da ne poseduju posebne dodatne veštine).

²² Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

Tabela 2.11. Posedovanje dodatnih veština od značaja za zapošljavanje

Veština	% slučajeva koji je poseduju ²³
Poznavanje stranih jezika	28,9
Veština rada na kompjuteru	39,9
Posedovanje vozačke dozvole	50,3
Posedovanje tehničkih, zanatskih veština	23,4
Posedovanje muzičkih, umetničkih veština	6,4
Sposobnost za fizički rad	24,6
Posedovanje znanja o poljoprivredi	19,5
Umeće izrade rukotvorina, tradicionalnih zanata	11,7

Izloženi podaci prikazuju aktuelne osnovne obrazovne karakteristike ispitanika koji traže zaposlenje. Njihove spremnosti da se dodatno obučavaju u cilju pronalaženja posla biće prikazane pri analizi različitih vrsta spremnosti ispitanika da se prilagode uslovima na tržištu rada.

2.2.2. Obrasci traženja posla

U sva tri grada, kod ispitanika koji traže zaposlenje uočljivo je da preovlađuju pro-aktivni metodi potrage za poslom, koji uključuju: obraćanje lokalnoj filijali Nacionalne službe za zapošljavanje, obraćanje neformalnim mrežama prijatelja, poznanika i rođaka, direktno obraćanje poslodavcima i pregledanje i javljanje na oglase u novinama, odnosno na internetu. Primećuje se da je obraćanje privatnim agencijama za zapošljavanje relativno nisko zastupljeno. Interesantno je da u Kragujevcu obraćanje filijali NSZ-a predstavlja najčešće korišćeni kanal potrage za poslom – dok su to u Kraljevu i Vranju neformalne socijalne mreže. Direktno obraćanje poslodavcima više je zastupljeno u Kragujevcu i Vranju nego u Kraljevu, kao i davanje oglasa i javljanje na oglase iz novina, odnosno sa interneta.

²³ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

Tabela 2.12. Oblici traženja za zaposlenjem kod ispitanika koji su izjavili da su u prethodnom mesecu aktivno tražili posao, prema mestu stanovanja

Metodi traženja posla	% slučajeva koji su naveli dati metod ²⁴		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Obraćanje lokalnoj filijali NSZ-a	47,6	60,7	49,2
Obraćanje rođacima, prijateljima	69,3	52,8	76,9
Direktno obraćanje poslodavcima	24,2	41,6	46,2
Davanje i javljanje na oglase u novinama, internetu	20,8	31,5	49,2
Preko privatne agencije za zapošljavanje	4,3	6,2	9,2
Čekali su rezultate prijave koju su ranije poslali	4,8	5,6	3,1
Čekali su poziv od NSZ-a	14,3	19,1	3,1
Čekali su rezultate konkursa u nekoj javnoj instituciji	2,6	5,1	–

Zanimljivo je da ne postoje značajne razlike u metodima traženja posla između ispitanika koji se trenutno nalaze u različitom statusu prema aktivnosti (zaposlenih, nezaposlenih, zaposlenih pri kosovskim institucijama i neaktivnih). Sa manjim razlikama, oni se upravo oslanjaju na već navedene najzastupljenije metode traženja posla.

„Nee... do poslova dođeš ako imaš tamo da neki radi, kao ovde što ima sad što ste razgovarali sa ovu Radicu. Njen sin već radi deset godina tamo. Tako radimo jer mora, nema od čega da živi. Mlad, puši, treba mu za garderobu, mora da zaradi. E sad on na primer kaže nekom prijatelju 'imam nekog tu u zgradi, dečak je tako dvadeset godine... osamnaest, opiše ga, hteo bi da radi neki dan kod nekog'. On kaže: 'Nek dođe, ajde'. I dođe tako, daje ti po trista dinara" (nezaposlen muškarac).

²⁴ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima (ispitanici su mogli da navedu više načina), pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

„Pa najčešće sam se javljao putem datih oglasa na internetu ili u novinama. Međutim, tako se nisam zaposlio. Tad, tih nekoliko poslova koje sam obavljao, bilo je preko poznanstva. Znači dobar drug ili rođak ili neki prijatelj mi preporuči neko radno mesto“ (nezaposleni stručnjak).

Učešće onih koji zapravo pokušavaju da započnu samostalni posao veoma je malo, i većina ispitanika traži zaposlenje kod poslodavaca. U Kragujevcu i Vranju je više onih koji traže zaposlenje sa bilo kakvim radnim vremenom, dok je u Kraljevu više onih koji traže zaposlenje sa punim radnim vremenom.

Tabela 2.13. Vrsta posla koju traže interno raseljena lica koja aktivno traže zaposlenje

Vrsta posla koji se traži	% lica koja traže posao		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Kao samozaposlen	3,9	1,1	1,5
Kao zaposlen radnik sa punim radnim vremenom	63,2	41,5	41,5
Kao zaposlen radnik sa delimičnim radnim vremenom	1,8	5,5	3,1
Kao zaposlen radnik sa bilo kakvim radnim vremenom	31,1	51,9	53,8
Ukupno	100	100	100

U ovom aspektu takođe nema značajnih razlika između onih koji su trenutno zaposleni, nezaposlenih, i lica zaposlenih u kosovskim institucijama/organicijama.

Među ispitanicima koji traže zaposlenje izrazita većina (95%) u prethodne dve godine nije odbila nijednu ponudu za posao. Oni malobrojni koji su to pak učinili, kao razloge naveli su: neodgovarajuću zaradu, neadekvatnost posla kvalifikacijama, privremenu bolest, i dr.

Važno je uočiti da je 89% ispitanika koji su naveli da aktivno traže zaposlenje istaklo da bi, ukoliko bi im bio ponuđen posao, mogli da počnu da rade u roku od dve nedelje. Među ostalih 11% koji to ne bi mogli da učine navode se

razlozi kao što su školovanje, obuka, porodični razlozi i slično (tek u 1,5% slučajeva navedena je nemogućnost da se tako brzo napusti sadašnji posao).

2.2.3. Iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja

Među licima koja traže zaposlenje 71% prijavljeno je na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje. U podgrupi aktuelno zaposlenih, 65% je prijavljeno na evidenciju, što ne čudi s obzirom na to da je njihova zaposlenost neformalna. Među nezaposlenima 73% je prijavljeno na evidenciju NSZ-a, dok je 14% nekada bilo prijavljeno ali više nije, a 13% nikada nije ni bilo prijavljeno. Između gradova iz uzorka primetne su razlike u ovom aspektu. Sa jedne strane, u Kragujevcu i Vranju najveći je procenat lica koja traže zaposlenje prijavljen na evidenciju NSZ-a (79% Kragujevac i 76% Vranje), dok je sa druge, u Kraljevu taj broj nešto niži (61%).

Važan je podatak koji ukazuje na efikasnost pasivnih mera tržišta rada, odnosno distribuciju nadoknade za nezaposlene: gotovo je isti procenat onih koji primaju nadoknadu u grupi neformalno zaposlenih – 27, kao i kod stvarno nezaposlenih – 24%.

U gradovima iz uzorka, lica koja traže zaposlenje načelno su dobro informisana o postojećim programima aktivnog zapošljavanja NSZ-a (opis ovih mera dat je u Aneksu 3). Svega 3% ispitanika među onima koji traže zaposlenje nije čulo ni za jedan od programa aktivnog zapošljavanja. Za ispitanike iz sva tri grada najvažniji izvor informacija o postojećim programima su mediji: u Kraljevu je na ovaj način za programe saznalo 70% raseljenih lica koja traže posao, u Kragujevcu 47%, a u Vranju 55%. Primećuje se i da su ispitanici iz Kragujevca aktivniji u raspitivanju o dostupnim programima kod NSZ-a, jer je među njima 22% onih koji su to činili, dok je u Kraljevu takvih 14%, a u Vranju 9%. Lokalna filijala NSZ-a u Kragujevcu nešto je aktivnija u pogledu obaveštavanja raseljenih lica o dostupnim programima zapošljavanja, jer je 16% ispitanika koji traže posao o programima obavešteno od strane službenika NSZ-a, dok je takvih u Kraljevu 10% a u Vranju 9%.

Karakteristike ponude radne snage interno raseljenih lica

Tabela 2.14. Informisanost o merama aktivnog zapošljavanja
NSZ-a – uporedni podaci za Kraljevo, Kragujevac i Vranje

Vrsta programa	% slučajeva koji su informisani ²⁵		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Subvencionisano zapošljavanje pripravnika	67,7	76,3	66,7
Obuka za poslove radnog mesta	50,4	52,5	25,0
Informatička obuka	59,1	57,6	41,7
Kursevi usavršavanja stranih jezika	61,4	57,6	50,0
Prekvalifikacija i dokvalifikacija	59,1	57,6	41,7
Osnovno obrazovanje odraslih	38,6	40,7	16,7
Podrška talentima	30,7	27,1	8,3
Virtuelno preduzeće	15,7	13,6	16,7
Obuka za aktivno traženje posla	55,9	55,9	33,3
Obuka za samozapošljavanje	46,5	42,4	25,0
Subvencija za samozapošljavanje	59,8	71,2	25,0
Subvencija „Otpremninom do posla“	37,8	35,6	16,7
Klub za aktivno traženje posla	29,9	20,3	41,7
Sajmovi zapošljavanja	80,3	86,4	66,7

Učešće u aktivnim programima zapošljavanja, međutim, daleko je niže od informisanosti. U Kraljevu je tek 8,5% raseljenih lica koja traže zaposlenje učestvovalo u nekom od programa, u Kragujevcu je takvih nešto više – 10,6%, dok ih je u Vranju najmanje – samo 4,6%. Među ispitanicima koji su učestvovali u programima aktivnog zapošljavanja, najviše ih je učestvovalo u sajmovima zapošljavanja, potom u obukama za aktivno traženje posla, informatičkim i kursovima usavršavanja jezika, a samo je u Kragujevcu značajnije zastupljen broj onih koji su učestvovali u obukama za poslove određenog radnog mesta.

²⁵ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

Učesnici u merama aktivnog zapošljavanja prilično su nepovoljno ocenili efekte programa. Oni su bili zamoljeni da ocenama od 1–5 ocene efekte programa zapošljavanja u kojima su učestvovali, prema različitim aspektima. Prosečne ocene prikazane su u narednoj tabeli.

Tabela 2.15. Prosečne ocene efekata mera zapošljavanja kod raseljenih lica koja su bila polaznici programa: uporedni podaci za Kraljevo, Kragujevac i Vranje

Aspekt doprinosa programa	Prosečne ocene (1 = uopšte nije pomoglo, 5 = izuzetno je mnogo pomoglo)		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Doprinos lakšem zapošljavanju	1,7	1,7	1,7
Doprinos boljem izboru vrste posla	1,7	1,8	2,0
Doprinos usklađivanju sposobnosti i veština datom zanimanju	1,8	2,0	2,3
Doprinos stupanja u kontakt sa poslodavcima	1,9	1,9	2,3
Doprinos veštijem vođenju razgovora sa poslodavcima	1,9	2,1	2,3

„Međutim, za sada nemam, ne vidim da sam imao neku pomoć od Biroa da nađem posao. Možda nisu oni tu krivi, možda se jednostavno, poslodavci se njima ne javljaju, ali nisam osetio pomoć od Biroa nikakvu. Imam svog save-todavca, to je gospođa koja je bila izuzetno korektna u razgovoru ali ni ona nam nije dala, makar nije meni dala nikakvu nadu da ću ja moći da se zaposlim u svojoj struci. A znate kako, kada pređete neku tridesetu godinu i ako još ništa niste radili u struci, onda je teško da vas do kraja života neko smatra za, za nekog, je li, eksperta za tu oblast“ (nezaposlen muškarac).

„Pa informišem ja uglavnom sam sebe. Ponekad i oni preskoče da kažu na nekim razgovorima šta sve mogu da očekujem. Ali, upoznat sam sa svim, sa svim programima koje trenutno imaju ovde u Kragujevcu“ (nezaposlen muškarac).

Napokon, 10% ispitanika koji traže zaposlenje učestvovalo je i u nekom programu obuke van programa NSZ-a. Najčešće su to opet bili kursevi rada na računaru i usavršavanja jezika.

Kada su zamoljeni da sami navedu program aktivnog zapošljavanja koji bi po njihovom mišljenju najviše doprineo da se uspešnije snađu u pronalaženju posla, najveći broj ispitanika odgovorio je da je to program obuke i subvencionisanog samozapošljavanja (45%). Pored toga, 26% je navelo da je to subvencionisano zaposlenje kod poslodavaca, 16% je navelo obuku za aktivno traženje posla, 8% prekvalifikaciju, a ostali su naveli da bi im bila potrebna pomoć u pronalaženju konkretnog posla. Ovako visoka zastupljenost izbora programa obuke i subvencija za samozapošljavanje nije u skladu sa podatkom da većina lica koja traže zaposlenje želi da se zaposli kod poslodavaca. Međutim, može se očekivati da u uslovima dugotrajne nezaposlenosti, aktivnog a bezuspešnog traženja posla, kod velikog broja ispitanika postoji izvesna doza svesti o tome da je im tek samozapošljavanje daje više kontrole, te da preostaje kao izglednija alternativa u sadašnjim uslovima na lokalnim tržištima rada. U ovom aspektu ne postoje značajnije razlike između ispitanika iz tri grada.

Gotovo trećina ispitanika koji traže zaposlenje izrazila je želju da se prekvalifikuje. Njihov sadašnji kvalifikacioni profil ukazuje na to da je među takvima najviše KV radnika (40%), zatim osoba sa srednjom stručnom spremom za tehničare i službenike (24%) i osoba sa završenom osnovnom školom (14%) – dok ostali u manjim procentima pripadaju kategorijama osoba bez škole, sa nepotpunom osnovnom školom, gimnazijom, a prisutne su čak i osobe fakultetskog obrazovanja. Razlike između ispitanika iz tri grada nisu velike i ispoljavaju se samo u tome što je u Kragujevcu i Vranju među onima koji su izrazili želju da se prekvalifikuju/dokvalifikuju nešto veće učešće KV radnika

a manje službenika i tehničara, dok su u Kraljevu ove dve grupe različitih kvalifikacija jednako zastupljene.

Nažalost, želje za prekvalifikacijama često nisu u skladu sa potrebama na tržištu rada, jer su ispitanici najčešće birali prekvalifikaciju na poslove čije učešće u strukturi zaposlenosti nije veliko, ili poslednjih godina čak opada. Najviše je onih koji žele da se prekvalifikuju za poslove u trgovini, ličnim uslugama, biznisu i administraciji. Značajan je i broj onih koji su izrazili spremnost da se prekvalifikuju za bilo koje zanimanje koje bi im donelo zaposlenje. Ovo može da ukaže na njihovu spremnost da bolje prilagode svoje kvalifikacije potražnji, u odsustvu pouzdanih informacija o potrebnim profilima.

Tabela 2.16. Željene prekvalifikacije/dokvalifikacije

Željena kvalifikacija	% onih koji su izrazili želju da se prekvalifikuju/dokvalifikuju za dati profil
Bilo šta što može da donese zaposlenje	16,5
Stručnjak za biznis i administraciju	6,3
Tehničari u biznisu i administraciji	5,1
Zdravstveni tehničari	3,8
Tehničari u informatici i komunikacijama	3,8
Službenici različitih profila	5,2
Rad u ličnim uslugama, uslugama nege	11,4
Trgovci	15,2
Osoblje zaštite	5,1
Građevinski radnici	6,3
Mašinski radnici	3,8
Štamparski radnici	2,5
Radnici za obradu drveta, proizvodnju hrane, izradu odeće	5,1
Ostalo	9,9
Ukupno	100

Kvalifikacije, obrazovni profili, dodatna znanja i veštine predstavljaju važne karakteristike radne snage koje bi trebalo imati u vidu pri ispitivanju mogućnosti zapošljavanja. Međutim, pored ovih objektivnih karakteristika koje ukazuju na stručni potencijal ponude rada, važno je ispitati i niz subjektivnih aspekata koji utiču na realno ponašanje radne snage na tržištu rada. Ovi subjektivni aspekti uključuju različite radne orijentacije, spremnost nezaposlenih i drugih osoba koje traže zaposlenje da se angažuju u različitim radnim aranžmanima, očekivanja od budućeg zaposlenja, percepciju zahteva poslodavaca u pogledu poželjnih karakteristika zaposlenih, i sl.

2.2.4. Radne spremnosti i očekivanja od zaposlenja

Istraživanjem su ispitivane i različite vrste spremnosti interno raseljenih lica da se uključe u fleksibilne oblike rada, ili pak da svoje radne orijentacije prilagode uslovima na lokalnim tržištima rada. Ove spremnosti i orijentacije ukazuju na fleksibilnost i adaptibilnost radne snage u uslovima intenzivne restrukturacije lokalne ekonomije, transformacije tržišta rada i posebno promena izazvanih trendovima ekonomske krize, ali i promena koje su raseljena lica iskusila preseljenjem u novu socijalnu sredinu. Radne orijentacije ispitivane su preko niza dimenzija kojima su se merili spremnost na prostornu pokretljivost zbog posla, fleksibilnost u prihvatanju različitih poslova dostupnih na tržištu rada, pa i onih koji su ispod kvalifikacija ispitanika, rad po ugovoru, u neformalnoj ekonomiji, spremnost da se radi intenzivnije (duže radno vreme, dodatni poslovi), kao i samostalni oblici rada (samozaposlenost i preduzetništvo). Takođe, ispitivana je i spremnost da se stiču nova znanja i veštine u cilju prilagođavanja sopstvenih kvalifikacija potrebama tržišta.

Iz podataka je uočljivo da su ispitanici u sva tri grada u većini slučajeva spremni da prihvate sve ponuđene opcije, izuzev neformalne zaposlenosti i udruživanja u zadrugu. Takođe se uočava relativno visoka spremnost na prostornu mobilnost radi pronalaženja posla. Ovaj podatak nije neobičan, pošto populacija interno raseljenih lica inače predstavlja značajno mobilniju populaciju od domicilne. Dalje, veoma su visoko izražene spremnosti da se radi i posao ispod kvalifikacija ako donosi veću platu, da se uključi u obuke i usavršavanja, kao i da se radi duže od normalnog radnog vremena.

Tabela 2.17. Spremnost radne snage da se uključi u različite radne aranžmane: uporedni podaci za Kraljevo, Kragujevac i Vranje

Vrste spremnosti	% slučajeva koji bi bili spremni da se uključe u dati oblik rada		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Spremnost da se promeni mesto stanovanja zbog zaposlenja	69	69	67
Spremnost da se radi bilo kakav plaćeni posao	52	71	47
Spremnost da se radi duže od normalnog radnog vremena	73	69	88
Spremnost da se radi posao ispod kvalifikacije ali za veću platu	79	82	80
Spremnost da se radi neformalno	21	37	53
Spremnost da se steknu nova znanja i veštine	86	80	80
Spremnost da se započne samostalni posao	68	69	80
Spremnost da se sa drugima udruži u zadrugu	34	46	40
Spremnost da se osnuje sopstvena firma samostalno ili sa drugim vlasnicima	42	63	47

Važno je takođe uočiti i gotovo iznenađujuće visoku spremnost na samozapošljavanje, što bi moglo ukazivati na pomaljanje određenih novih trendova uočenih i ranije kod izbegličke populacije. Naime, kako je pokazalo istraživanje položaja izbegličke populacije na tržištu rada (up. Babović, Cvejić, Rakić, 2007), zbog dugotrajne nedovoljne uključenosti na tržište rada, nemogućnosti da se obezbedi zadovoljavajući nivo zaposlenosti kao i relativna stabilnost zaposlenja – izbeglička populacija je u značajno većem procentu rešavala problem nezaposlenosti kroz samozapošljavanje i preduzetništvo, koji su obezbeđivali i stabilniju ekonomsku osnovu za egzistenciju ove populacije. Veoma je moguće da se slični trendovi začinju i u raseljeničkoj populaciji, koja se sad već u deceniju dugom periodu u velikom broju suočava sa nemogućnošću da obezbedi stabilan položaj na tržištu rada, i koja je u neuspešnim pokušajima da obezbedi željeno zaposlenje (najčešće u obliku stabilne formalne zaposlenosti) prinuđena da se okrene samozapošljavanju.

Pored načelnih spremnosti da se uključe u različite radne aranžmane, ispitanici su zamoljeni i da navedu tri najvažnija aspekta zaposlenja o kojima vode računa kada se opredeljuju da prihvate neki posao. Ispitanicima je ubedljivo najvažnije da redovno primaju platu. Ispitanicima iz Kraljeva je odmah nakon plate najvažnije da je posao formalan, te da imaju uplaćene doprinose, a potom i da je posao sa punim radnim vremenom. U Kragujevcu je ispitanicima nakon redovnosti plate najvažnije da se garantuju određena prava na radu, pre svega pravo na godišnji odmor i bolovanje, a potom da je posao formalan. Ispitanicima iz Vranja je nakon redovnosti plate najvažnije da je posao formalan a zatim da je stabilan, dugoročan. Važno je napomenuti da u ovom aspektu ne postoje značajnije razlike između ispitanika koji traže zaposlenje, a trenutno su nezaposleni – i onih koji neformalno rade.

„Već sam rekao da ima poštovanje, znači radno vreme. Ja sam željan radnog vremena od sedam do tri. Subote, nedelje... ne mora, bar nedelja... nekog godišnjeg odmora normalnog, nekog normalnog života, normalnih kolega, normalnih ljudi, druženja nekog... to su minimalni uslovi. I zarada neka, pa prosečna srpska zarada je mnogo velika za moj pojam. Ja čujem neke informacije da se u Srbiji prosečno zarađuje trideset do četrdeset hiljada. Maltene, ja sa osam hiljada, ja sam šta – prosek ispod proseka. To je konkretno, znači ona zarada da bude neka... prosečna srpska zarada znači je prevelika za mene i poštovanje tog nekog radnog vremena. Da to bude normalno, ono da kažem socijalističko, komunističko radno vreme kada se radilo osam sati rada” (neformalno zaposlen muškarac).

„Uh, čime sam se rukovodila? Pa bilo mi je bitno samo da, da mogu neki dinar da zaradim. Znači da ja za taj mesec budem u plusu. Na kraju nekad mi je i to bilo bitno da samo pokrijem te troškove, da budem neki, nešto u plusu” (nezaposlena žena).

Anketiranjem su prikupljeni i podaci o najnižoj zaradi za koju su ispitanici spremni da rade. Za ispitanike u Kraljevu plata za koju bi pristali da prihvate posao iznosi, u proseku, 19.800 dinara, za ispitanike u Kragujevcu 22.200, a za ispitanike u Vranju 17.300 dinara. Primetno je da su ispitanici (u proseku) spremniji da prihvate niže zarade od prosečnih zarada za svoj grad, pa i od prosečnih zarada koje ostvaruju zaposleni iz uzorka. U ovom pogledu, međutim, postoje značajne razlike između aktuelno zaposlenih, nezaposlenih i formalno zaposlenih u kosovskim institucijama. Dok bi nezaposleni iz uzorka pristali da rade u proseku za 19.000 dinara, zaposleni bi pristali da rade za platu od 24.000, a formalno zaposleni u kosovskim institucijama/organizacijama, tek za platu od 28.000 dinara.

„A ti da radiš za neki novac, pet šest hiljada da ti nudi tu, zar je to rešenje? Pa ti bolje dva tri dana, na primer da radiš na crno tamo na građevini, a nema ni to. Znaš, na građevini ćeš da izdržiš mesec dana, zaradiš četrsto-petsto evra bar. Ko da si radio negde kod nekog poslodavca pet-šest meseci, pola godine. U tom smislu, ista ta sudbina te čeka. Malo bolje ćeš mesec dana da pregrmiš, ćeš izdržiš, nego ovamo šest meseci da te maltretira tamo. Pa ja sam imao prilike juče eto baš, neku tamo eto radi kod nekog poslodavca u trgovini za devet hiljada“ (nezaposlen muškarac).

„Nije mi ni nuđen nijedan posao, onaj, kako se zove, da bi se sad ja nešto prekvalifikovao da bi me moja firma pozvala recimo... jednom da je rekla e treba čistač, ložač, portir, znači... ja normalno bi to prihvatio, da radim za neku platu, bar 20.000. Tolka je otprilike u zdravstvu ta plata za srednjoškolce i tako to...“ (neformalno zaposlen muškarac).

Karakteristike ponude radne snage interno raseljenih lica

Napokon, ispitanici su zamoljeni i da navedu tri osobine za koje smatraju da ih poslodavci najviše traže, odnosno cene kod zaposlenih. Pitanje je bilo otvorenog tipa, odnosno ispitanici su davali slobodne odgovore. Najveći broj ispitanika ocenio je da poslodavci najviše cene vrednoću, marljivost zaposlenih, a potom slede poštenje, poverenje i efikasnost.

Tabela 2.18. Procena koje osobine poslodavci najviše vrednuju kod zaposlenih

Osobina zaposlenih	% onih slučajeva koji su naveli datu osobinu ²⁶
Marljivost, vrednoća	63
Poštenje, poverenje	36
Efikasnost, umešnost, snalažljivost	25
Stručnost, znanje, veštine	24
Odgovornost	22
Tačnost, preciznost, urednost	18
Poslušnost	15
Radna disciplina	14
Timski rad, odnos sa kolegama	9
Mladost	8
Ambicioznost	7
Iskustvo	4
Upornost	4

U narednom poglavlju biće prikazani i stavovi poslodavaca o vrednovanju osobina zaposlenih, pa će biti moguća procena u kojoj meri percepcije ispitanika odgovaraju stavovima poslodavaca.

Ispitivanje karakteristika ponude radne snage predstavlja samo jedan element mapiranja mogućnosti za zapošljavanje interno raseljenih lica. Sledeću važnu komponentu predstavlja ispitivanje potražnje za radnom snagom, koja je bila predmet posebnog istraživanja čiji su rezultati izloženi u narednom poglavlju.

²⁶ Ispitanici su mogli da navedu tri osobine.



3.

KARAKTERISTIKE POTRAŽNJE RADNE SNAGE NA LOKALNIM TRŽIŠTIMA RADA



Istraživanje karakteristika potražnje za radnom snagom obuhvatilo je ukupno 156 preduzeća različite veličine, svojinske strukture i sektora delatnosti. U Kraljevu su obuhvaćena 53 preduzeća, u Kragujevcu 51 preduzeće, a u Vranju 52 preduzeća. Učešće preduzeća različite veličine definisano je planom uzorka prema njihovom učešću u ukupnom broju preduzeća u datom gradu, dok je metodom slučajnog izbora trebalo obezbediti njihovu reprezentativnost u pogledu svojinskog i sektora delatnosti (detalji o metodologiji ove komponente istraživanja dati su u Aneksu 1). Na pitanja iz upitnika odgovarali su vlasnici, direktori preduzeća i nadležni službenici iz službi za ljudske resurse.

Tabela 3.1. Preduzeća iz uzorka prema veličini i naselju – uporedni podaci za Kraljevo, Kragujevac i Vranje

Veličina preduzeća ²⁷	%		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Velika	7,5	15,7	9,6
Srednja	28,3	31,4	17,3
Mala	37,7	27,5	30,8
Mikro	26,4	25,5	42,3
Ukupno	100	100	100

U uzorku preovlađuju privatna preduzeća (76%), dok je 15% javnih i 9% mešovitih. Najviše je preduzeća koja posluju u oblasti prerađivačke industrije, a potom iz sektora trgovine na veliko i malo i opravke.

²⁷ Preduzeća su klasifikovana prema veličini na osnovu broja zaposlenih. Kao mikropreduzeća razvrstana su ona koja zapošljavaju najviše 10 radnika, preduzeća sa 11–50 zaposlenih razvrstana su kao mala, preduzeća sa 51–250 zaposlenih kao srednja, a preduzeća sa više od 250 zaposlenih kao velika.

Tabela 3.2. Preduzeća prema grani delatnosti

Grana delatnosti	%
Prerađivačka industrija	38,5
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	5,1
Građevinarstvo	9,0
Trgovina na veliko i malo, opravka	25,0
Klasične usluge (hoteli i restorani, saobraćaj, skladištenje i veze, finansijsko posredovanje, nekretnine, lične usluge)	13,5
Socijalne usluge, državna uprava (obavezno socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvo, socijalni rad, komunalne delatnosti, druge društvene delatnosti)	9,0
Ukupno	100

Preduzeća iz uzorka zapošljavaju ukupno 18.047 lica. Ispitanici su identifikovali činjenicu da među zaposlenima imaju 267 interno raseljenih lica, ali u srednjim i posebno velikim preduzećima rukovodioci najčešće nisu znali, odnosno nisu mogli da navedu tačan broj zaposlenih iz ove društvene grupe, s obzirom na to da takvu evidenciju ne vode. Stoga bi zastupljenost raseljenih lica među zaposlenima iz uzorka preduzeća od 1,4% trebalo uzeti kao donju granicu njihovog učešća.

3.1. Uspešnost poslovanja preduzeća

Prema navodima ispitanika, 45% preduzeća dobro posluje, 12% preduzeća posluje odlično, dok 30% jedva opstaje ali posluje pozitivno, a 13% posluje sa gubicima. „Gubitaša“ je najviše među velikim preduzećima (35%), dok je među malim preduzećima najviše onih koji dobro i vrlo uspešno posluje (66%). Naravno, s ovim je tesno povezana činjenica da je među velikim preduzećima značajan broj starih preduzeća koja se još suočavaju sa tegobama restrukturiranja, kao i javnih preduzeća.

Oko 10% preduzeća iz uzorka navelo je da je realni promet preduzeća u poslednjih godinu dana značajno povećan, 36% da je minimalno povećan, dok kod većine preduzeća (54%) to nije bio slučaj. Među preduzećima koja su u

prethodnoj godini značajnije povećala realni promet najviše je industrijskih, a potom trgovinskih preduzeća, dok je posmatrano u odnosu na gradove najviše preduzeća iz Vranja.

Trećina preduzeća iz uzorka je, prema navodima ispitanika, ostvarila značajnija ulaganja u osavremenjivanje tehnologije, 23% je u tehnološke inovacije uložilo minimalna sredstva, dok 44% preduzeća nije inoviralo tehnologiju u poslednjih godinu dana. Među preduzećima koja su značajno investirala u tehnološke inovacije najviše je preduzeća iz Kragujevca, dok je u Kraljevu najviše preduzeća koja su uopšte ulagala u tehnološke inovacije. Velika i srednja preduzeća ulagala su u tehnološke inovacije češće nego mala i, posebno, mikropreduzeća.

Više od polovine preduzeća uvodilo je promene u način organizovanja rada sa ciljem povećanja produktivnosti i efikasnosti, u toku poslednjih godinu dana. U ovom aspektu ne postoje značajne razlike između tri grada, ali se one uočavaju kod preduzeća različite veličine. Iako je broj preduzeća koja su uvodila organizacijske inovacije ili transformacije unutar svake kategorije preduzeća po veličini veliki, ipak je među velikim preduzećima bilo najviše ovakvih nastojanja (u 82% slučajeva).

Među preduzećima iz uzorka, 69% organizuje neku vrstu obuke za svoje zaposlene i time investira u unapređenje ljudskih resursa. Najveći broj preduzeća (40%) organizuje obuke redovno, svake godine, 34% ih organizuje povremeno (ređe od jednom godišnje), 16% organizuje često (svakog meseca), a 10% samo jednom, onda kad novi zaposleni dođu u firmu. Poslodavci preduzeća koja ne organizuju obuke zaposlenih u većini slučajeva (59%) smatraju da im takva obuka nije ni potrebna, dok ostali smatraju da bi neke vrste usavršavanja zaposlenih ipak bile potrebne.

Gotovo polovina preduzeća iz uzorka je kao najveći problem u poslovanju navela naplatu potraživanja, trećina je ukazala na ekonomsku krizu, nepovoljnije uslove na tržištu i smanjenu kupovnu moć stanovništva, 30% ukazalo je na nedostatak novca, odnosno odgovarajuće opreme – a kao značajni problemi izdvojeni su i nedostatak kvalitetne radne snage (15%), ali i višak zaposlenih (u 4% slučajeva).²⁸

²⁸ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

3.2. Potencijal za zapošljavanje radnika

U toku prethodne dve godine preduzeća iz uzorka otpustila su trostruko više radnika (6.224) nego što su u istom periodu zaposlila novih (2.016). Međutim, važno je uočiti da se za ovoliki broj otpuštenih radnika duguje manjem broju velikih preduzeća koja se suočavaju sa problemima opstanka i restrukturiranja. Samo jedno preduzeće – „Magnohrom“ iz Kraljeva – otpustilo je u posmatranom periodu 1.900 radnika. Pored toga, preduzeća „Zastava automobili“ iz Kragujevca i „Jumko“ iz Vranja otpustila su još po 1.000 radnika u istom periodu. Još 1.000 radnika ukupno je otpušteno iz četiri preduzeća: „21.okto-bar“, „Diork“, „TP Srbija“ iz Kragujevca i „Kavim Jedinstvo“ iz Vranja.

Za ocenu potencijala zapošljavanja preduzeća iz uzorka nije dovoljno osloniti se na ove ukupne brojeve, već je kapacitete i dinamiku zapošljavanja radnika potrebno ispitati i na drugačiji način. Uočava se da je u posmatranom periodu u celom uzorku 76% preduzeća zapošljavalo nove radnike. U istom periodu procenat preduzeća koja su otpuštala radnike iznosio je 48%. U ovom ciklusu otpuštanja i zapošljavanja radnika važno je uočiti da je manji procenat preduzeća (38%) otpustio više radnika nego što je primio novih, 10% preduzeća nije zabeležilo ni pad niti porast zaposlenih, dok je 52% preduzeća zaposlilo više radnika nego što ih je otpustilo. Kada je reč o interno raseljenim licima zaposlenim u preduzećima iz uzorka, prema nepotpunoj evidenciji (iz već navedenih razloga) 115 raseljenih lica našlo se među novoprimljenim radnicima, dok se 14 našlo među otpuštenima.

Kao najvažniji razlog za prijem novih radnika u 68% slučajeva navedeno je proširenje posla, dok je u 17% slučajeva naveden gubitak radnika. Navedeni podaci ukazuju na to da je kod firmi koje su primale nove radnike razvoj poslovanja, a ne visoka fluktuacija, primarni razlog zapošljavanja. Preduzeća koja su navela da su primala nove radnike zbog proširenja posla najčešće su iz sektora prerađivačke industrije (33%), potom trgovine (23%), a onda slede preduzeća iz sektora klasičnih usluga (17%), građevine (11%), socijalnih usluga i državne uprave (9%), i energetike (7%).

Kao najvažniji razlog za otpuštanje radnika kod 29% preduzeća naveden je problem tehnoloških viškova, u 21% slučajeva uzrok je bilo kršenje radne

discipline, u 19% smanjeni obim posla, u 16% slučajeva dobrovoljni odlazak zaposlenih, u 6% slučajeva radnici su dobili otkaz zbog nekompetentnog obavljanja posla, dok su ostali poslodavci naveli druge razloge.

Stručni profil novoprimitljenih i otpuštenih radnika

Veoma je važno uočiti stručne profile novoprimitljenih i otpuštenih radnika. Među novozaposlenim stručnjacima najviše je inženjera i stručnjaka iz oblasti prirodno-tehničkih nauka, a potom stručnjaka za biznis i administraciju. Među tehničarima zaposlenim u poslednje dve godine najviše je pomoćnika, tehničara iz oblasti prirodnih nauka i inženjeringa. Kada je reč o službenicima, ovako visok procenat novoprimitljenih službenika duguje se jednoj firmi („Forma ideale“ iz Kragujevca) koja je u poslednje dve godine zaposlila 420 od ukupno 507 novozaposlenih službenika.²⁹ U kategoriji kvalifikovanih proizvodnih radnika i zanatskih radnika nešto više su zastupljeni električari i elektroničari – od radnika u proizvodnji hrane, drveta, odeće, metalskih, mašinskih i građevinskih radnika. U kategoriji fabričkih mašinskih radnika, operatera i montera, nešto je više vozača i radnika u pokretnim pogonima od fabričkih mašinskih operatera, dok je među nekvalifikovanim radnicima najviše fizičkih radnika na građevini.

Gotovo polovina novozaposlenih radnika primitljena je na neodređeno vreme (49%).

²⁹ Reč je o različitim profilima službenika: za rad sa klijentima, administrativnim službenicima, i sl. Neki od profila službenika više bi odgovarali tradicionalnom pojmu trgovca, mada poslodavac insistira da se radi o službeničkim profilima.

Tabela 3.3. Stručni profili radnika zaposlenih u posljednje dve godine

Stručni profili	% u grupi novozaposlenih
Stručnjaci	8,7
Tehničari	7,4
Službenici	29,7
KV radnici u uslugama	1,9
Proizvodni KV, VKV radnici i zanatlije	27,0
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	16,1
NKV radnici	9,2
Ukupno	100

Kada je reč o profilima otpuštenih radnika, uočljivo je da više od polovine čine proizvodni radnici. Među njima je najviše radnika iz oblasti proizvodnje hrane, obrade drveta, proizvodnje odeće, potom slede električari i elektronički radnici, pa metalski, mašinski i srodni radnici. Među otpuštenim radnicima 67,3% bilo je zaposleno na neodređeno vreme.

Tabela 3.4. Stručni profil radnika otpuštenih u posljednje dve godine

Stručni profili	% u grupi otpuštenih
Stručnjaci	1,9
Tehničari	7,5
Službenici	13,2
KV radnici u uslugama	3,4
Proizvodni KV, VKV radnici i zanatlije	51,1
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	10,0
NKV radnici	12,9
Ukupno	100

Podaci o stručnom profilu novoprimljenih i otpuštenih radnika ukazuju na činjenicu da se u posmatranom periodu odvijalo intenzivno restrukturiranje

lokalne ekonomije, pa i pojedinačnih, velikih proizvodnih preduzeća. Ovo je posebno uočljivo u visokom učešću proizvodnih kvalifikovanih radnika koji su otpušteni iz preduzeća u okviru posmatranog uzorka, dok su isti kvalifikacioni profili zapošljavani u prosperitetnijim proizvodnim preduzećima, ali u značajno manjem obimu.

Među preduzećima u uzorku 18% ima tehnološki višak radnika. Dve trećine poslodavaca iz ovih preduzeća navelo je kako planira da otpusti radnike koji su tehnološki višak uz otpremninu, dok je 17% navelo da takve radnike planira da prekvalifikuje. Ostali za sada nisu odlučili na koji će način regulisati problem tehnoloških viškova.

Planovi i projekcije zapošljavanja

Poslodavci iz uzorka ispitivani su i o planovima i projekcijama u vezi sa radnom snagom u predstojećem periodu. Kada im je postavljeno pitanje kako bi na osnovu aktuelnog stanja u preduzeću i predstojećih planova procenili – da li će se broj zaposlenih povećati, smanjiti ili ostati isti – poslodavci su u 32% slučajeva ocenili da će se broj zaposlenih povećati, u 14% slučajeva da će se smanjiti, u 36% slučajeva da će ostati isti, dok 18% nije bilo u mogućnosti da to proceni. Prema izloženim procenama poslodavaca, u narednih godinu dana u preduzećima iz uzorka trebalo bi da se zaposli oko 560 novih radnika. Podaci o stručnim profilima radnika čije se zapošljavanje planira prikazani su u narednoj tabeli. Visoko učešće KV i VKV proizvodnih radnika duguje se najviše planovima preduzeća „Jumko“ iz Vranja da u svojim pogonima zaposli 200 proizvodnih radnika.

Tabela 3.5. Stručni profili radnika čije se zapošljavanje planira

Stručni profili	% u grupi planiranih radnih mesta
Stručnjaci	7,5
Tehničari	6,3
Službenici	2,7
KV radnici u uslugama	3,2

Kvalifikovani proizvodni radnici	67,8
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	6,3
NKV radnici	6,3
Ukupno	100

Poslodavcima je postavljeno pitanje da li bi zaposlili nove radnike u slučaju da dobiju podršku u obliku kredita ili opreme, ukoliko bi dobili plaćeno radno mesto ili donaciju za proširenje posla. Najveći broj poslodavaca (90%) izjavio je da bi zaposlio nove radnike u slučaju da dobiju donaciju za proširenje posla, 63% bi zaposlilo nove radnike u slučaju da dobije plaćeno radno mesto, 60% ukoliko bi dobili pomoć u opremi, a 53% ako bi dobili kredit.³⁰

Jedna petina poslodavaca iz uzorka tvrdi da ima potrebu za određenim profilima radnika kojih nema na ponudi na tržištu rada. Među poslodavcima koji su prijavili deficitarnost određenih stručnih profila polovina je iz Kragujevca, a po četvrtina iz Kraljeva i Vranja. To su uglavnom profili inženjera određenih specijalnosti, metalski i mašinski radnici, fabrički mašinski operateri i sl.

Pored radnika koji su zaposleni na određeno i neodređeno vreme, preduzeća iz uzorka u 73% slučajeva angažuju i povremenu radnu snagu (sezonski, preko ugovora o delu, omladinskih zadruga i sl.). Među onima koji angažuju povremenu radnu snagu, 12% poslodavaca to čini kontinuirano. Prema navodima poslodavaca, u najvećem broju slučajeva ova radna snaga čini do 10% ukupne radne snage u preduzeću.

„Svaki radnik koji bude primljen, ugovor biva zaključen na neodređeno. Svaki! Politika preduzeća je da se pomogne mladim ljudima, kao i da interno raseljeni budu ravnopravni sa ostalima“ (poslodavac i sam IRL, srednje preduzeće).

³⁰ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

„Mi imamo jedan sistem zapošljavanja, a to je da se oni angažuju na osnovu ugovora o povremenim poslovima. Oni tu budu godinu, dve, na osnovu čega mi vidimo sa kakvom osobom radimo“ (poslodavac, srednje preduzeće).

Poslodavci su ispitivani i o planovima za otpuštanje radnika. O ovom aspektu bili su mnogo manje spremni da razgovaraju, pa bi procene trebalo uzeti sa velikom dozom rezerve, jer se može očekivati da navedeni brojevi budu značajno ispod planiranih otpuštanja ili otpuštanja do kojih može doći usled produžetka ekonomske krize. Prema izjavama poslodavaca, u narednih godinu dana može se očekivati otpuštanje bar 157 zaposlenih u preduzećima iz uzorka, među kojima su gotovo ravnomerno raspoređeni tehničari, službenici i kvalifikovani proizvodni radnici.

3.3. Prakse zapošljavanja i upravljanje ljudskim resursima

Značajan deo ankete sprovedene među poslodavcima bio je usmeren na ispitivanje praksi zapošljavanja, kanale regrutovanja zaposlenih, iskustva sa uslugama i programima Nacionalne službe za zapošljavanje, ali i percepcije i ocene zadovoljstva radnom snagom, kao i očekivanja od zaposlenih.

U potrazi za novim kadrovima, poslodavci se u najvećem broju slučajeva obraćaju Nacionalnoj službi za zapošljavanje (70%), potom se oslanjaju na formalne i neformalne kontakte sa drugim poslodavcima (60%), zatim na socijalne mreže svojih aktuelnih zaposlenih (57%), u manjem broju slučajeva regrutuju kadrove putem oglašavanja u medijima (38%), a u veoma malom broju traže zaposlene preko omladinskih i privatnih agencija za zapošljavanje. Važno je napomenuti da je 18% poslodavaca navelo kako uopšte ne saraduje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje.

„Pa znate kako... ti koji se prijavljuju predano da tako kažem, Nacionalnoj službi, većina njih su i najgori kandidati. Oni bi samo hteli da budu na evidenciji i da imaju neke beneficije, kao osiguranje zdravstveno ili tako nešto jer su kao nezaposleni. Inače, oni koji žele da rade, ja sam rekao mi smo firma otvorena, trebaju nam radnici, svi mogu da se zaposle uopšte ne moraju da budu na NZS-u. Može direktno da dođe!“ (poslodavac, veliko preduzeće).

„ Pa evo ovako, mislim da bi Nacionalna služba, s obzirom da sve firme, svi poslodavci imaju da tako kažem ugovore sa Nacionalnom službom i oni znaju tačno koji profil stručne spreme je kojoj firmi potreban, na osnovu toga trebali bi oni da urade, da tako kažem, jednu detaljniju analizu. Da naprave podatke koja stručna sprema je ovde najpotrebnija i da onda sugerišu ministarstvu prosvete, obrazovanja, da otvore ta odeljenja, kako to već ide, da bismo mogli da dobijemo obrazovane ljude i stručne za poslove koje radimo“ (poslodavac, srednje preduzeće).

Istraživanjem je ispitivana i informisanost poslodavaca o merama NSZ-a kojima se podstiče zapošljavanje, a koje su usmerene na poslodavce (opis ovih mera dat je u Aneksu 3). Najveći procenat poslodavaca informisan je o programu „Pripravnici i volonteri“, a zatim, poput tražilaca posla, i o sajmovima zapošljavanja. Generalno, informisanost o programima je dobra, s tim što je iznenađujuće da je upravo za program koji bi trebalo da im bude od posebnog, redovnog značaja pri zapošljavanju novih radnika – „Selekcija i klasifikacija“ – čuo najmanji broj poslodavaca.

Karakteristike potražnje radne snage na lokalnim tržištima rada

Tabela 3.6. Informisanost o merama podsticanja zapošljavanja NSZ-a namenjenim poslodavcima

Program	% slučajeva koji su čuli za program ³¹
Subvencija za otvaranje do 50 novih radnih mesta	75
„Otpremninom do posla“ – finansijska podrška	69
Mentoring i specijalističke obuke	44
Oslobađanje poslodavaca od plaćanja doprinosa za zapošljavanje ugroženih kategorija	78
Sprovođenje javnih radova	60
Pripravnici i volonteri	94
Obuke nezaposlenih za poznatog poslodavca	55
Selekcija i klasifikacija	36
Sajmovi zapošljavanja	92

Manje od polovine poslodavaca (48%) koristilo je neki od navedenih programa podrške. Među onima koji su koristili programe NSZ-a, najviše (64%) je koristilo program „Pripravnici i volonteri“, 43% je učestvovalo na sajmovima zapošljavanja, 31% je koristilo program oslobađanja od plaćanja doprinosa za zapošljavanje socijalno ugroženih grupa, dok je ostale programe koristio veoma mali broj poslodavaca.

Zamoljeni da, na skali od 1 do 10, ocene svoju saradnju sa NSZ-om, poslodavci su ovu saradnju ocenili relativno povoljno (prosečna ocena 7). Poslodavci su takođe zamoljeni i da navedu tri najvažnija problema sa kojima se suočavaju u saradnji sa NSZ-om. Polovina je istakla da nema nikakvih problema u saradnji, petina se požalila na nestručnost, odnosno neažurnost, a manji broj je prigovorio da NSZ ne raspolaže odgovarajućim kadrovima koji su im potrebni, ili da su procedure službe previše komplikovane i neefikasne.

³¹ Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

„Ne raspisujemo konkurse, u skorije vreme nismo bili u prilici da raspisujemo konkurse. Primili smo dvadesetak pripravnika preko programa „Prva šansa“. To je program preko kojeg se zapošljavaju mladi radnici do 30 godina, koji nisu imali prethodnog radnog iskustva“ (poslodavac, veliko preduzeće).

„Mi smo sad imali javne radove. Angažovali smo radnu snagu preko javnih radova. Ne znam kakva je analiza pošto smo ih angažovali pre mesec dana. To je projekat opštine i republike, javili smo se i dobili smo ga. 70 lica smo angažovali preko javnih radova. Ja ne znam kakva je struktura, zaista. Još uvek ne znam. To angažovanje je bilo uglavnom preko Nacionalne službe za zapošljavanje“ (poslodavac, srednje preduzeće).

Posebna pažnja posvećena je ispitivanju procedura selekcije na osnovu kojih poslodavci odlučuju o prijemu novih zaposlenih. Najvažniji metod vrednovanja kandidata je intervju, koji primenjuje 91% poslodavaca; na drugom mestu po zastupljenosti (71%) je preporuka osobe od poverenja, zatim sledi CV kandidata (69% slučajeva), na probni rad kandidate stavlja 67% poslodavaca, testove znanja i veština primenjuje 41% poslodavaca, a pisana preporuka od prethodnog poslodavca ili obrazovne ustanove traži se u 32% slučajeva.³²

„Poslednji konkurs smo raspisali 2007. godine za finansijskog rukovodioca. Od taga nismo raspisali nijedan konkurs. Uglavnom ne raspisujemo konkurse, ali tada smo raspisali konkurs... Nema ih na drugim pozicijama jer ne

³² Radi se o pitanju sa višestrukim odgovorima, pa ukupan zbir odgovora prelazi 100%.

raspisujemo konkurse, pa ne mogu ni da se jave. Kada je u pitanju radna snaga sa višim stepenom stručnosti i obrazovanja, prijem se vrši uglavnom preko preporuke" (poslodavac, srednje preduzeće).

Poslodavci su takođe zamoljeni i da rangiraju tri najznačajnija kriterijuma na osnovu kojih vrednuju kandidate. Prema odgovorima ispitanika na prvom mestu se našla stručnost, kvalifikacija, na drugom radno iskustvo, a na trećem – dobre preporuke. Važno je napomenuti da se, iako se nisu našli na visokim rangovima, kriterijumi kao što su bračno stanje kandidata i pol ipak pojavljuju među odgovorima, s obzirom na to da je 5–10% poslodavaca iz uzorka izjavilo da vrednuje ove aspekte, što u najmanju ruku upućuje na donju granicu diskriminacijskih praksi.

„Očekuje se da odgovori na naše potrebe koje su vezane za to radno mesto. Pre svega, od zaposlenih očekujemo da budu odgovorni. Potrebno je da budu savesni. Zah-tevamo blagovremenost u izvršavanju svojih obaveza" (poslodavac, srednje preduzeće).

„Od novih radnika, pre svega, očekujemo da savladaju znanje na praktičan način, da budu dobri zaposleni. Ono što očekujemo od svih zaposlenih je da budu savesni u svom radu. Potrebno je da budu lojalni firmi. Potrebno je da imaju dobre rezultate rada, da ne budu ošljari" (poslo-davac, veliko preduzeće).

Interno raseljeni kao zaposleni

Međutim, s obzirom na to da je namera istraživanja bila provera da li su interno raseljena lica izložena svojevrsnim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju, poslodavcima je postavljeno hipotetičko pitanje o pripadnicima različitih grupa koje se otežano zapošljavaju. Naime, poslodavci su zamoljeni da zamisle situaciju u kojoj su se na konkurs javila dva kandidata istih kvalifikacija i motivisanosti za rad, i postavljeno im je pitanje kome bi dali prednost: osobi mlađoj ili starijoj od 45 godina, muškarcu ili ženi, osobi bez radnog iskustva ili osobi sa radnim iskustvom, interno raseljenom licu ili starosedeocu, pripadniku romske nacionalnosti ili pripadniku ne-romske? Naravno, postojala je mogućnost da ispitanici kod svake ponuđene opcije takođe odaberu i odgovor da im je svejedno.

Tabela 3.7. Davanje prednosti kandidatima određenih socijalnih kategorija

Kome bi dali prednost?		
Osobi mlađoj od 45 g.	Osobi starijoj od 45 g.	Svejedno
68%	2%	30%
Muškarcu	Ženi	Svejedno
23%	10%	67%
Osobi sa radnim iskustvom	Osobi bez radnog iskustva	Svejedno
70%	3%	27%
Starosedeocu	Interno raseljenom licu	Svejedno
27%	1%	72%
Pripadniku ne-romske nacionalnosti	Pripadniku romske nacionalnosti	Svejedno
37%	2%	61%

Ispoljene tendencije diskriminacije pri zapošljavanju interno raseljenih lica, posebno onih koja poseduju kombinaciju osobina navedenih u tabeli, trebalo bi uzeti u obzir pri oblikovanju mera podrške zapošljavanju ove populacije. To znači da bi, pored drugih neophodnih aktivnosti na polju podizanja svesti i sprovođenja zakona protiv diskriminacije, trebalo takođe profilisati i posebne podsticajne mere koje će stimulisati poslodavce da zapošljavaju lica iz ove kategorije i napuste diskriminatorne prakse.

„Uočavam razliku u tome što su interno raseljena lica nekvalifikovana radna snaga“ (poslodavac, veliko preduzeće).

„Čujte, ja nemam predrasude na tu temu. Meni je bitno da su ljudi kvalitetni, da su odgovorni, vredni, da su edukovani, da mogu da rade svoj posao. Ja nemam predrasuda da li je novouposleni meštаниn ili interno raseljeno lice. Definitivno, jeste tako. Eto, što rekoste i sami, i ja sam imao tu sudbinu da i ja budem interno raseljeno lice. Šta da vam kažem? Nisam baš naišao na dobar prijem, ali to je specifična stvar tako da, to je to“ (poslodavac, srednje preduzeće).

„Jeste, jeste, kako da ne... Ljudi interno raseljeni, ili čak imali smo ovdje izbeglice i iz Hrvatske i iz Bosne koje su radile kod nas u firmi, neki i dan-danas rade, sasvim su drugačije tretirani od starosedeoca. To jeste tako i to je primetno, vidi se to“ (poslodavac, srednje preduzeće).

Više od polovine poslodavaca iz uzorka (59%) navelo je da njihovo preduzeće preduzima neke aktivnosti koje se mogu svrstati u socijalno odgovorno poslovanje. Kao primeri ovih aktivnosti, u najvećem broju slučajeva (60%) navedene su humanitarne aktivnosti, u 41% slučajeva donacije, stipendije učenicima, materijalna pomoć radnicima, u 30% slučajeva doprinos očuvanju životne sredine, a 52% poslodavaca navelo je da sponzoriše sportske događaje.³³ Na direktno pitanje da li bi njihovo preduzeće bilo spremno da

³³ Pitanje o oblicima aktivnosti socijalno odgovornog poslovanja bilo je otvorenog tipa i ispitanici su mogli da navedu tri aktivnosti po svom izboru.

stipendira učenike i studente iz porodica interno raseljenih lica, 32% poslodavaca odgovorilo je sa „ne“.

Ispitivane su i percepcije, očekivanja poslodavaca od zaposlenih, kao i njihovo zadovoljstvo zaposlenima u preduzeću. Poslodavci su zamoljeni da navedu do tri osobine koje kod zaposlenih najviše cene. Prema učestalosti navođenja izdvojile su se sledeće: stručnost, lojalnost i poštenje, odgovornost, marljivost i posvećenost poslu. Zamoljeni da ocene stručnost i znanje, kao i odgovornost i posvećenost zaposlenih u svojim preduzećima (na skali od 1 do 10), poslodavci su relativno dobro ocenili zaposlene – za oba aspekta prosečne ocene iznose 7,6. Poslodavci koji zapošljavaju interno raseljena lica zamoljeni su da na isti način ocene i svoja zaposlena raseljena lica. U ovom slučaju ocene su bile nešto niže, mada ne značajno – raseljena lica su za stručnost i znanje dobila ocenu 7,1, a za odgovornost i posvećenost 7,3.

4.

STRUKTURA I FUNKCIONALNOST LOKALNIH MREŽA PODRŠKE



Radi ocene strukture i funkcionalnosti lokalnih mreža podrške zapošljavanju interno raseljenih lica, sakupljene su informacije koje bi trebalo da pruže odgovore na tri ključna pitanja:

1. Koje su najvažnije institucije i organizacije u lokalnim zajednicama uključene u podršku raseljenim licima; koji su oblici njihove podrške zapošljavanju i ekonomskom osnaživanju ove grupe; kao i kolika je njihova individualna funkcionalnost u obezbeđivanju podrške zapošljavanju lokalnog raseljenog stanovništva?

2. Kakve su aktuelne interakcije između različitih institucija/organizacija u vezi sa podrškom zapošljavanju raseljenih lica – drugim rečima, kakvi su obuhvat, struktura i funkcionalnost postojećih mreža socijalnih usluga relevantnih za zapošljavanje raseljenih lica?

3. Šta je potrebno izmeniti u mreži socijalnih usluga i njihovoj funkcionalnosti kako bi se unapredila podrška zapošljavanju raseljenih lica? Ovo je posebno važno u situaciji pojačane ekonomske krize, jer efekti gubitka zaposlenja i teškog ponovnog zapošljavanja mogu ozbiljno da ugroze ionako slabu socijalno-ekonomsku poziciju ove ranjive grupe.

Istraživanje strukture i funkcionalnosti lokalnih mreža podrške zapošljavanju raseljenih lica sprovedeno je metodom fokusiranih grupnih diskusija na kojima su učestvovali predstavnici relevantnih institucija i organizacija u tri grada (detaljnije u Aneksu 1).

Mreža podrške zapošljavanju

Tri opšta zajednička elementa koja karakterišu prostor moguće institucionalne podrške zapošljavanju raseljenih lica, u sva tri grada, su: formalno posto-

janje saveta za zapošljavanje pri lokalnim samoupravama, postojanje filijala NSZ-a i povremeni programi različitih međunarodnih organizacija i donatora usmereni na podršku zapošljavanju, a koji povezuju različite aktere na lokalnom nivou. Lokalni saveti za zapošljavanje predstavljaju obavezujuću formu za povezivanje institucija i organizacija koje mogu doprineti povećanju podrške zapošljavanju u lokalnim sredinama. Filijale NSZ-a predstavljaju realizatore centralne politike zapošljavanja i važne aktere u povezivanju opštih trendova i lokalnih specifičnosti, kao i ključnog medijatora između poslodavaca i radne snage. Programi međunarodnih organizacija za podršku zapošljavanju važni su ne samo zbog zapošljavanja određenog broja pripadnika ranjivih kategorija, pa samim tim i raseljenih lica, nego i što je na taj način u sva tri grada postojala prilika da se uspostave i razvijaju komunikacije između različitih aktera, kao i njihova koordinirana usmerenost na određeni problem.

Ipak, ne može se reći da pomenuti elementi čine čvorišta mreže institucija za podršku zapošljavanju raseljenih lica u sva tri grada. Suština problema je u tome što u Vranju i Kraljevu saveti za zapošljavanje postoje, ali nisu konstituisani u novom sazivu skupštine, tako da nema ni formalnih okupljanja na kojima bi se mogli razmatrati problem nezaposlenosti i njegova moguća rešenja. Ovako se sve svodi na ad hoc okupljanja i privremene akcije koje uglavnom pokreću međunarodne organizacije. Odnosi su uglavnom bilateralni i često u kontekstu drugih tema indirektno povezanih sa nezaposlenošću IRL (npr. kontakti lokalne samouprave sa poslodavcima u vezi sa uslovima investiranja i širenje posla, što dovodi do povećanja broja radnih mesta, ili kontakti CSR-a i NSZ-a oko akcije javnih radova za određene ranjive kategorije). U Vranju su čak i kontakti između filijale NSZ-a i ostalih aktera slabi, tako da, recimo, poverenik ne zna koje su mere NSZ-a za aktivno zapošljavanje, a u kojima IRL imaju prioritet, a nekoliko učesnika fokus grupnih diskusija (FGD) direktora filijale ne poznaju ni lično.

Dobru priliku za poboljšanje situacije na ovom planu predstavljaju novine u upravljanju problemima IRL na lokalnom nivou. Jedna od njih je definisanje lokalnih planova akcije za unapređenje položaja izbeglih i interno raseljenih lica, a druga osnivanje lokalnih saveta za migracije i trajna rešenja. Osnivanje odbora preporučeno je Nacionalnom strategijom za upravljanje migracijama i Nacionalnom strategijom za readmisiju, a njihovo osnivanje, kao i izradu lokalnih akcionih planova, podstiče Komesarijat za izbeglice Republike Sr-

bije. Ove novine omogućiće da se pažnja i resursi usmere prema problemu nezaposlenosti IRL, najvećem uz problem stanovanja – na organizovaniji i efikasniji način. Lokalni akcioni planovi sačinjeni su u sva tri grada, ali u Kraljevu program još nije usvojen od strane lokalne skupštine, opet zbog čestih političkih promena. Savet za migracije osnovan je samo u Kragujevcu, dok je u ostala dva grada u fazi osnivanja.

U ovakvom kontekstu moguće je napraviti gradaciju kvaliteta mreža za podršku zapošljavanju IRL u tri grada:

1. U Vranju postoje različiti elementi u strukturi mreže, ali su nefunkcionalni, a čak i neformalno i ad hoc umrežavanje je retko. Nezaposlenost i zapošljavanje se od strane svih ostalih aktera smatraju problemima filijale NSZ-a ili opštim problemom privrednog rasta, i niko od aktera svoju ulogu u tome ne vidi kao važnu, iako su spremni na saradnju ako neko drugi pokrene inicijativu. Svoju ulogu većina vidi kao ulogu izvršilaca nečega što je pokrenuto na centralnom nivou, a razrađeno u lokalnoj samoupravi. Filijala NSZ-a u Vranju dozvoljava da i primaoci nadoknade za IRL učestvuju u programima nefinansijske podrške, ali je i po rečima lokalne filijale NSZ-a, ponuda na tržištu rada sve manja, a usmerenost nezaposlenih IRL prema neformalnoj privredi i dalje veoma velika.
2. U Kraljevu je veza između aktera nešto bolja, iako nije funkcionalno postavljena u Savet za zapošljavanje. Stiče se utisak da ima više projekata koji omogućavaju zapošljavanje raseljenih lica u odnosu na Vranje, da NSZ ima stalnu neformalnu komunikaciju sa drugim akterima, i da se u lokalnoj samoupravi radi na aktivnijem pristupu problemu nezaposlenosti. Takođe, utisak je da se ovde komunikacija može uspostaviti horizontalno, ali da se inicijativa uglavnom očekuje od NSZ-a ili lokalne samouprave. U projektima zapošljavanja raseljenih lica učestvovali su i CSR i nevladine organizacije.
3. U Kragujevcu je situacija najbliža poželjnom obliku umreženosti: Savet je konstituisan i redovno radi, tako da su i poslodavci aktivno uključeni u priču o zapošljavanju; lokalna samouprava raspolaze većim budžetskim sredstvima nego u ostala dva grada, tako da može i autonomno da izdvoji sredstva za pružanje podrške u zapošljavanju (javni radovi, pomaganje preduzetništva, obuke za poznatog poslodavca). Usklađuju se aktivnosti NSZ-a, lokalne samouprave i međuna-

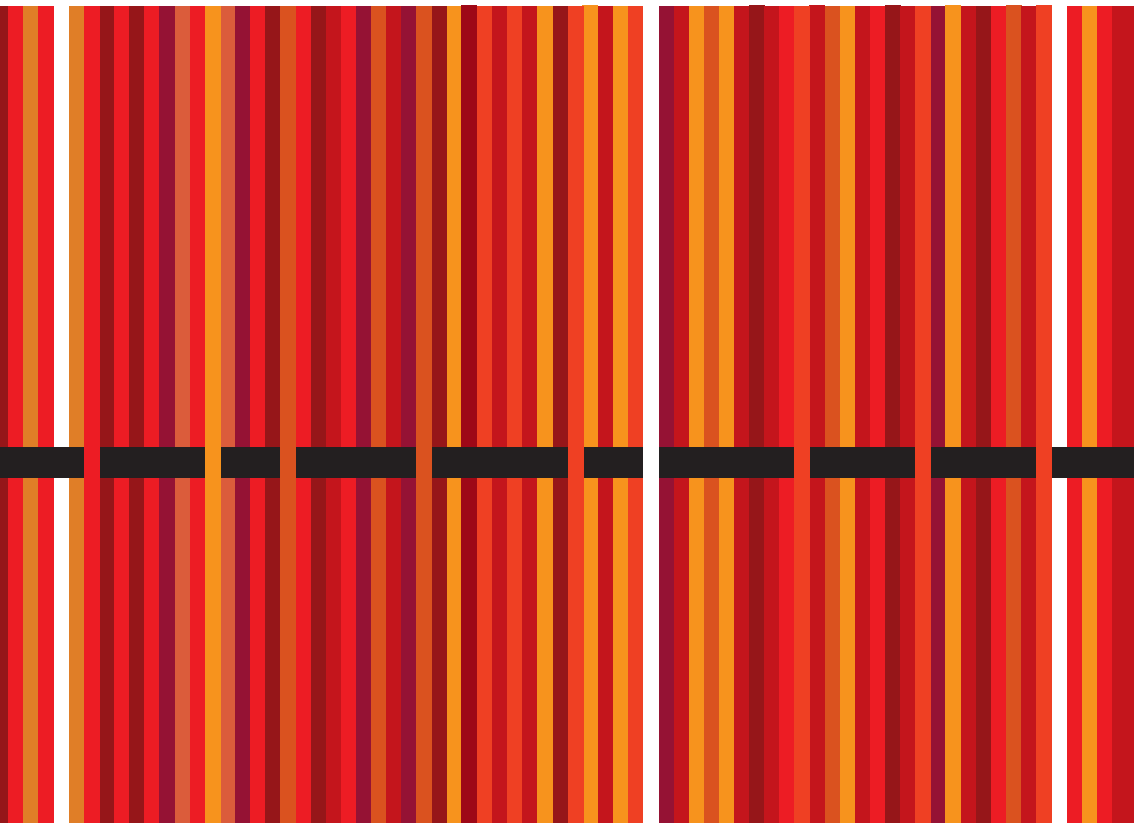
rodnih NVO, razmenjuju iskustva i optimiziraju resursi (ipak, saradnja lokalne samouprave i lokalnih NVO po ovom pitanju gotovo da ne postoji), a svi akteri su bar povremeno uključeni u podršku zapošljavanju raseljenih lica. Postoji razvijena praksa saradnje sa pružaocima obuka, posebno sa srednjim tehničkim školama.

Potrebno je napomenuti da su odgovori učesnika fokus grupnih diskusija na pitanja o problemima u podršci zapošljavanju raseljenih lica potpuno u senci ekonomske krize i otpuštanja velikog broja radnika u sva tri grada. Učesnici u diskusijama veoma su teško mogli da izdvoje specifične probleme raseljenih. Ipak, opšte mesto u komentarima svih učesnika jeste nadoknada za interno raseljena lica, koja često određuje njihovo ponašanje na tržištu rada. Lica koja primaju ovu nadoknadu veoma se teško odlučuju da prihvate stalni posao sa niskim primanjima, jer se plaše rizika da ubrzo ostanu i bez posla i bez nadoknade. Zato se odlučuju ili za rad na crno ili za privremeno zaposlenje nakon kojeg mogu ponovo da se vrate na nadoknadu. Ovo je takođe razlog što im je smanjena i motivacija za učešće u merama za aktivno zapošljavanje. Od strane velikog broja sagovornika naročito je istaknuta prezasićenost programima za obuku i prekvalifikaciju i potreba da se ovakvi programi vežu za poznato radno mesto. Na FGD u Kraljevu učesnici su se složili da je česta i pojava pasivnosti, da mnoga raseljena lica nisu aktivna u traženju posla i da očekuju da ih službenici filijale pojedinačno obaveštavaju o novostima na tržištu rada. Delom se ovakvo ponašanje tumači i opštom političkom klimom u vezi sa pitanjem Kosova, odnosno dugogodišnjim očekivanjem raspleta ovog problema i eventualnog povratka na Kosovo, ili formalnog preseljenja preduzeća koja su bila na teritoriji Kosova u privredni prostor Srbije.

Veoma je važno napomenuti da su uočeni problemi i pasivnost raseljenih lica koje su istakli predstavnici lokalnih institucija i organizacija uključenih u socijalnu podršku relevantni, ali se odnose na njihova neposredna iskustva, percepcije i rad sa različitim podgrupama u populaciji raseljenih. Njihova percepcija odudara od dobijene slike o aktivnim tražiocima zaposlenja među raseljenim licima.

5.

**(NE)USKLAĐENOST POTRAŽNJE ZA RADNOM
SNAGOM NA LOKALNIM TRŽIŠTIMA RADA I
PONUDE RADNE SNAGE INTERNO RASELJENIH LICA**



Analiza usklađenosti ponude radne snage sa potražnjom za radnom snagom u ovoj studiji usmerena je na nekoliko važnih aspekata:

1. Objektivni pokazatelji usklađenosti potreba za radnom snagom i karakteristika radne snage na ponudi, u okviru interno raseljenog stanovništva;
2. Subjektivne karakteristike ponude i tražnje radne snage, koje uključuju različite vrste vrednosti, spremnosti, percepcija i stavova o tome šta su poželjna radna mesta sa stanovišta onih koji traže zaposlenje, odnosno šta je kvalitetna radna snaga sa stanovišta poslodavaca; i
3. Ispitivanje lokalnog institucionalnog okvira i širih socijalnih mreža koji imaju ulogu intervenišućih aktera čiji je zadatak da dva aktera na tržištu rada međusobno približe i povežu.

Usklađenost ponude i tražnje radne snage prema kvalifikacionim karakteristikama

Kada je reč o prvom aspektu usklađenosti ponude radne snage interno raseljenih lica i potreba poslodavaca na lokalnim tržištima rada, istraživanje je ponudilo niz važnih nalaza. Tri lokalna tržišta rada suočavaju se u aktuelnom periodu sa velikim problemima – samo u preduzećima iz uzorka broj radnih mesta smanjen je za oko 4.000. Ovo pojačava pritisak na postojeća i novootvorena radna mesta i stvara uslove u kojima interno raseljena lica očigledno nisu jednako konkurentna, sudeći po natprosečno visokim stopama nezaposlenosti u odnosu na domicilnu lokalnu populaciju, kao i visokom učešću dugotrajne nezaposlenosti.

Ipak, u datim okolnostima izdvajaju se preduzeća koja imaju potencijal za zapošljavanje, koja pokazuju stabilnost u poslovanju i tendencije razvoja, te koja će u predstojećem periodu zapošljavati novu radnu snagu. Trećina preduzeća

iz uzorka planira da u narednom periodu zapošljava nove radnike. Najtraženiji stručni profili u ovim planiranim zapošljavanjima su različiti profili kvalifikovanih proizvodnih radnika, koji čine više od dve trećine najavljene tražnje za radnom snagom. Iz predočene tabele vidi se da se stručni profil interno raseljenih lica koja aktivno traže zaposlenje značajno razlikuje od potreba koje su izrazili poslodavci za stručnim profilima u planiranom zapošljavanju.

„Mi smo imali situaciju, imam ja i spiskove, da smo primili jer mi imamo stalno otvoren konkurs za bravare i zavarivače, negde oko četiristo tri radnika, a da je kad sam radio tu analizu pre jedno dva meseca, u firmi ostalo svega sto radnika. Većina radnika ne želi da radi, ne želi da radi ove poslove. Odnosno neki su radili po jedan ili dva dana, samo smo napravili troškove, a nikakvu vajdu nismo imali. . . Da jer svi, kad sam ja prošetao sve institucije po našoj zemlji i praktično završio na Radničkom univerzitetu u Vranju, direktor Radničkog univerziteta posle malo uvijanja mi je jasno rekao: „Džabe se ti mučiš u zavarivače neće niko, svi hoće u brice i u konobare“ (veliko preduzeće).

Tabela 5.1. Stručni profili radnika čije se zapošljavanje planira i interno raseljenih lica koja traže zaposlenje

Stručni profili	% u grupi planiranih radnih mesta	% IRL koja traže zaposlenje datih kvalifikacija
Stručnjaci	7,5	11,3
Tehničari	6,3	18,1
Službenici	2,7	21,2
KV radnici u uslugama	3,2	9,7
Kvalifikovani proizvodni radnici	67,8	19,1
Fabrički radnici, mašinski operateri, monter	6,3	4,1
NKV radnici	6,3	16,5
Ukupno	100	100

Svakako, navedene uporedne strukture relativno su grube – i kada se unutar navedenih kategorija izdvoje posebne uže kategorije prema obrazovnim profilima raseljenih lica i prema profilima potrebnim poslodavcima, neusklađenosti postaju još izraženije.

Petina poslodavaca suočava se sa problemom pronalaženja odgovarajućih stručnih profila na lokalnim tržištima rada, uprkos relativno visokoj stopi nezaposlenosti i značajnoj ponudi radne snage. Identifikovani su sledeći deficitarni stručni profili: inženjeri određenih specijalnosti, metalski i mašinski radnici, fabrički mašinski operateri, i sl. Osim inženjera kojih je među raseljenim licima malo, ovi profili prisutni su među raseljenim licima koja traže zaposlenje. Ukoliko to nisu uvek potpuno identični profili, moguće ih je uz prekvalifikacije i dokvalifikacije prilagoditi potrebama poslodavaca, bar kada su u pitanju proizvodni radnici.

Među interno raseljenim licima koja traže zaposlenje postoji izražena spremnost da se prekvalifikuju/dokvalifikuju. Međutim, njihove percepcije traženih stručnih profila ili želje nisu u skladu sa uočenim potrebama poslodavaca, posebno sa identifikovanim deficitarnim stručnim profilima. Zapaža se veća sklonost prema obuci za trgovce i rad u ličnim uslugama, koji beleže veoma nisko učešće u potrebama poslodavaca ili su potpuno odsutni.

Tabela 5.2. Interno raseljena lica koja su izrazila spremnost da se prekvalifikuju/dokvalifikuju prema stručnim profilima za koje bi se obučavali

Željena kvalifikacija	% onih koji su izrazili želju da se prekvalifikuju/dokvalifikuju
Bilo šta što može da donese zaposlenje	16,5
Stručnjak za biznis i administraciju	6,3
Tehničari u biznisu i administraciji	5,1
Zdravstveni tehničari	3,8
Tehničari u informatici i komunikacijama	3,8
Službenici različitih profila	5,2
Rad u ličnim uslugama, uslugama nege	11,4

Trgovci	15,2
Osooblje zaštite	5,1
Građevinski radnici	6,3
Mašinski radnici	3,8
Štamparski radnici	2,5
Radnici za obradu drveta, proizvodnju hrane, izradu odeće	5,1
Ostalo	9,9
Ukupno	100

Ovde se otvara pitanje uloge lokalnih institucija koje bi trebalo da učestvuju u procesima usklađivanja ponude i tražnje radne snage – od obrazovnog sistema, do službi za zapošljavanje, ali i drugih institucija i organizacija relevantnih za mreže podrške zapošljavanju (udruženja poslodavaca, udruženja raseljenih lica i sl.).

Sudeći prema nalazima istraživanja funkcionalnosti lokalnih mreža podrške, može se zaključiti da za sada nisu obezbeđeni sistematski oblici podrške koji bi delovali u ovom pravcu. Inicijative kojima se povezuju konkretni poslodavci i interno raseljeni za program obuke ili radnog angažmana uglavnom predstavljaju sporadična projektna dešavanja.

Usklađenost ponude i tražnje radne snage prema subjektivnim vrednostima i očekivanjima

Više od četvrtine raseljenih lica radnog uzrasta nalazi se u trenutnoj ponudi radne snage na tržištima rada u Kraljevu, Kragujevcu i Vranju, u ulozi aktivnih tražilaca zaposlenja. Među njima je većina stvarno nezaposlenih lica, mada je prisutan i značajan broj lica koja redovno ili povremeno rade u neformalnim radnim aranžmanima, bilo za druge poslodavce ili u formi samozaposlenosti. Veliki deo ove populacije dugotrajno se bori sa problemima nezaposlenosti ili nestabilne i neodgovarajuće zaposlenosti.

Niz podataka iz istraživanja ukazuje na to da su raseljena lica boljih obrazovnih karakteristika, sigurnijeg zaposlenja u periodu pre raseljenja ili bolje

socijalne umreženosti – uspela da nakon raseljenja obezbede zaposlenost. Oni su većinski zaposleni u javnom sektoru, i među njima je značajno učešće kategorija poput stručnjaka, a izrazito se koncentrišu u sektorima državne uprave, obaveznog socijalnog osiguranja i trgovine.

Među tražiocima zaposlenja dominiraju dve kategorije: kvalifikovani radnici i tehničari i službenici. Značajno je i učešće nekvalifikovane radne snage, ali je ona manje zastupljena u odnosu na dve prethodno navedene kategorije. Istraživanje je pokazalo da raseljena lica koja traže zaposlenje u većini slučajeva to rade kombinujući pro-aktivne metode. Podaci ukazuju i na činjenicu da rad za poslodavce predstavlja najpoželjniju opciju, mada postoje i relativno izražene spremnosti za samozapošljavanje. Od zaposlenja se pre svega očekuje da bude regulisano formalnim ugovorom i da obezbeđuje redovnu platu, koja u proseku za većinu nezaposlenih može da bude i niža od prosečne, odnosno malo viša od minimalne. Takođe, raseljena lica koja traže zaposlenje adekvatno pretpostavljaju, odnosno percipiraju osobine koje poslodavci traže od zaposlenih. U svakom slučaju, čitav niz podataka predočenih u studiji ukazuje na to da nije reč o „izbirljivoj“ radnoj snazi, već naprotiv o radnoj snazi koja svoja očekivanja postavlja na donju granicu minimuma pristojnih uslova za rad.

Važno je upozoriti da slika raseljenih lica koja aktivno traže zaposlenje nije i slika o čitavoj populaciji. Deo raseljenih lica koja primaju naknadu za interno raseljena lica na osnovu formalne zaposlenosti u kosovskim institucijama vodi se logikom obezbeđenja egzistencije na nivou ove nadoknade, bez izraženije inicijative da traže zaposlenje na nestabilnom tržištu rada na kojem razlika u primanjima može da bude minimalna čak i u slučaju rada sa punim radnim vremenom. No, ova populacija je na samom početku svrstana u neaktivnu i, s obzirom na to da se za sada ne javlja u ponudi radne snage, nije ni bila predmet dublje analize.

Kada se fokus analize vrati na aktivne tražioce posla, koji u pogledu traženja posla, informisanosti o aktivnim programima zapošljavanja i spremnosti na različite radne aranžmane pokazuju izraženu pro-aktivnu orijentaciju, uočava se da se u svojim nastojanjima suočavaju sa najmanje tri ozbiljne prepreke. Prvu predstavlja nepovoljno opšte stanje na lokalnim tržištima rada koja beleže pad broja radnih

mesta na ponudi, drugu neadekvatna kvalifikaciona struktura populacije raseljenih koji aktivno traže zaposlenje, a treću pak nepovoljno socijalno okruženje u smislu zapaženih diskriminacijskih praksi prema raseljenim licima.

Prve dve prepreke su na nekoliko mesta u analizi detaljno objašnjene. Treća prepreka, koja se odnosi na diskriminacijsku praksu prema interno raseljenim licima, pokazala se mnogo intenzivnijom prilikom korišćenja kvalitativnih metoda istraživanja. Najveći broj onih sa kojima smo razgovarali o iskustvima traženja posla, kao i o iskustvima na radnom mestu (kod zaposlenih), najmanje je jednom osetio neprijatnost u radnom okruženju, bilo da je reč o kolegama ili poslodavcima. Neprijatna iskustva izraženi su u odnosima sa poslodavcima. Ispitanici su naveli da im se često nude niža nadoknada za rad, gori uslovi rada, kao i nejasno definisane radne obaveze. Ovakva klima ne pogoduje realizaciji mera koje bi trebalo da doprinesu povećanju zaposlenja interno raseljenih lica.

„Majke mi, jeste! Eto i ja, iskreno da ti kažem, ja sam imao takve prilike. Ja sam radio tako na crno negde na nekom mestu. Tačno imaš taj osećaj kao da te smatra ko nekog slugu, ko nekog, ko nekog... ko da nemaš nikakva prava ljudska. Tako, jednostavno se izivljava, to je nenormalno. Mi smo radili dole (na Kosovu) u firmi, al firma zna se lepo kakav je red. Zna se lepo kakvo je radno vreme, kako se radi. Ovo nema, u stanju je da te... Ceo dan sam radio, od jutra do mraka za deset hiljade. Faktički i neki posao sam radio privatno njegov lični, što je lični posao. Što mogao sam svakog trenutka da mu kažem: neću bre taj posao, jer ne spada taj posao u ovaj novac. Ti ako hoćeš ovo da ti radim treba da mi platiš. Ma jok, nema... ostaćeš na ulici, nećeš imati dinara” (nezaposlen muškarac).

„Videćemo, videćemo, to je za to... Ništa! Znači nema. Mi nemamo posao za naše Vranjance, a kamoli za vas. To je problem, nikako drugo” (nezaposlen muškarac).

„Tablice... znači konkretno sviraju mi, pazi znači, ja sam imao situaciju skoro da me policajac zaustavio, uključio sam bezveze ta... svetla i uopšte primetio da nešto sam rekao što se njemu nije sviđalo. I pazi, policajac je, i kaže: 'Bre, je l' se ti ovako ponašaš i na Kosovo? Idi tamo pa se ovako ponašaj', kaže. Tu sam se, ovo, malo više uvredio i iznenadio, kad sam, mislim čovek službeno lice... nisam ga, meni je tu bila supruga, kaže, idi prijavi ga. Kao kaže, bre kaže, ti na Kosovo pa se ovako ponašaj, bahato, kaže 'Je l' to smeš šiptarskoj policiji da radiš?', kaže, 'a ovde si tako bahat'. Tipa eno ih, voze luksuzna kola, onda parkiraju se gde invalidska, to sam pratio kao ono malo, mesta za invalide, bahati su, znaš. Konkretno svrstavanje jedne grupe naroda koje, prema meni, nema trenutno" (neformalno zaposlen muškarac).

Uloga lokalnih službi podrške u usklađivanju ponude i tražnje

Nalazi istraživanja nameću zaključak da u posmatranim lokalnim sredinama za sada nisu obezbeđeni sistematski oblici podrške koji bi delovali u pravcu uspešnog povezivanja potražnje za radnom snagom i ponude rada interno raseljenih lica. Inicijative kojima se povezuju konkretni poslodavci i interno raseljeni za program obuke ili radnog angažmana uglavnom predstavljaju sporadična projektna dešavanja.

U nešto bolju situaciju u Kragujevcu, ni pojedinačni akteri u mrežama podrške, kao ni mreže u celini, ne prepoznaju na adekvatan način interno raseljena lica kao specifičnu ranjivu društvenu grupu za koju su, kako bi se unapredilo njeno zapošljavanje, potrebni i odgovarajući programi.

Prema dobijenim odgovorima, stiče se utisak da u procesu posredovanja NSZ ostvaruje bolju saradnju sa poslodavcima nego sa nezaposlenima iz populacije raseljenih lica.

„Ko će mene da informiše, tri godine do penzije, baš ih briga! Za četiri godine koliko sam na birou nikad me nisu pozvali. Ma jok, ma kako... I kad odeš nešto da pitaš oni te... ne interesuje ih uopšte“ (nezaposlena žena).

„Jesam. Ne obaveštavaju me ništa, odlazim samo da se prijavim. Nisam zadovoljan, nisu mi nikad ponudili posao“ (neformalno zaposlen muškarac).

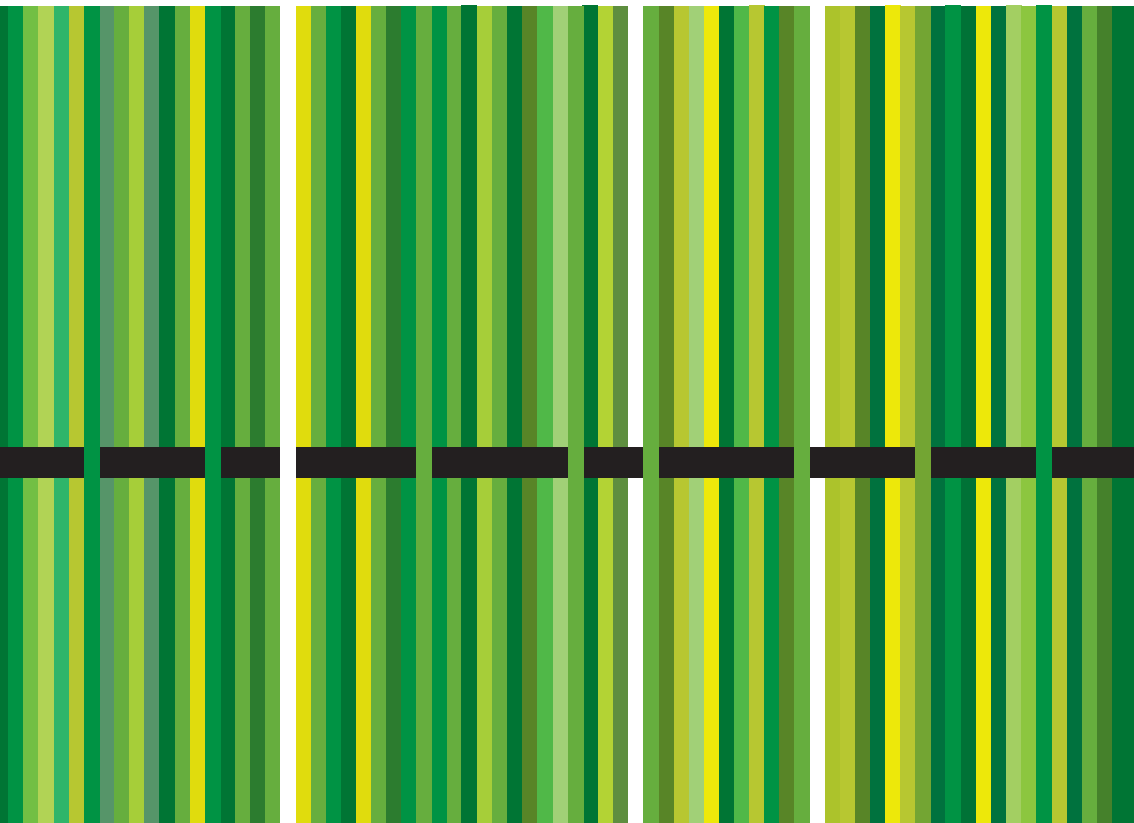
„Naša iskustva nisu loša sa službom za zapošljavanje i mislim da jednostavno te kadrove koje smo zaposlili preko službe za zapošljavanje, da su oni za sada da kažemo opravdali naše poverenje i rade ovde sada“ (poslodavac, srednje preduzeće).

„Mislim da u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje dolazimo do kvalitetnih radnika. Sa njima imamo korektan odnos. Na svim poljima imamo dobru saradnju i komunikaciju“ (poslodavac, veliko preduzeće).

„Sa Nacionalnom službom Zavarivač saraduje od '70. godine, znači trideset i devet godina. U zadnje vreme Nacionalna služba, ja sam imao direktno kontakte i sa ljudima iz Vranja i Beograda, prihvata apsolutno sve. Kad to kažem sve, sve što smo mi želeli, da bi na neki način dobili kandidate. Kandidata ima sve manje. I to je verovatno, trenutno veliki problem. Nezaposlenih ima sve više, a kandidata za zanimanje metalca tako da kažem i da obuhvatim sve, ima sve manje“ (poslodavac, veliko preduzeće).

6.

PREPORUKE



Na osnovu predočenih analiza identifikovana su ključna područja u kojima bi trebalo simultano intervenisati, kako bi se unapredili uslovi zapošljavanja interno raseljenih lica ali i njihov ukupan socio-ekonomski položaj, kao i potpunija uključenost u lokalnu zajednicu. Preporuke su definisane za sledeća najvažnija područja:

1. Unapređenje potencijala zapošljavanja interno raseljenih lica;
2. Podsticanje poslodavaca da u svom domenu obezbede povoljnije uslove za zapošljavanje raseljenih lica; i
3. Jačanje funkcionalnosti i efikasnosti lokalnih sistema podrške.

Kada je reč o prvom području delovanja, preporučuju se sledeće mere i aktivnosti:

- Interno raseljena lica koja spadaju u aktivne tražioce zaposlenja, a koja iz različitih razloga nisu na evidenciji NSZ-a, potrebno je podsticati da se registruju u evidenciji nezaposlenih, čime stiču pristup različitim oblicima podrške i uključivanju u aktivne programe zapošljavanja;
- Potrebno je povećati učešće interno raseljenih lica u programima aktivnog zapošljavanja, s obzirom na to da je istraživanje pokazalo kako je njihova informisanost o tim programima dobra, ali uključenost u programe relativno slaba;
- Potrebno je informisati mlade iz ove populacije o povoljnim stručnim profilima i usmeravati ih i stimulisati da se školuju za zanimanja za kojima postoji veća potražnja na tržištima rada, posebno za deficitarna zanimanja; time bi se sprečilo intergeneracijsko prenošenje nepovoljnih uslova za zapošljavanje, povećanih rizika od siromaštva i socijalne isključenosti;
- Posebnim stipendijama trebalo bi podsticati studente iz ove populacije da odaberu stručnjačke profile deficitarne na lokalnim tržištima rada; i

- Radi preciznijih uvida u radne orijentacije dela populacije raseljenih koji primaju nadoknadu za interno raseljena lica i ne preuzimaju aktivnu ulogu na lokalnim tržištima rada, potrebno je izvršiti ozbiljnu analizu efekata ovakve mere i ispitati adekvatnije mere koje bi obezbedile širu uključenost ove podgrupe u sferu rada i ekonomskih aktivnosti, pa i širu socijalnu zajednicu.

Kada su u pitanju preporuke usmerene na potražnju radne snage, odnosno poslodavce i prakse zapošljavanja, bilo bi značajno:

- Edukovati poslodavce o njihovoj odgovornosti u lokalnoj zajednici koja podrazumeva eliminisanje diskriminacijskih praksi u bilo kom vidu, pa i onih kojima su izložena interno raseljena lica;
- Upoznati poslodavce sa značajem i mogućnostima da kroz socijalno odgovorno poslovanje, koje bi pored antidiskriminacijskih praksi trebalo da uključi i pristojne uslove rada za zaposlene, jačaju samu lokalnu zajednicu i podižu njene kapacitete u krajnjoj liniji i u sopstvenu korist – kroz bolje tržište i kvalitetniju radnu snagu; i
- Podsticati razvoj pretežno malih i novih preduzeća čiji su osnivači interno raseljena lica.

Napokon, skup preporuka koji se odnosi na unapređenje lokalnih sistema podrške uključuje sledeće:

- Potrebno je mnogo odlučnije i preciznije intervenirati na polju u kojem se ukrštaju ponuda i tražnja radne snage – od posebnih programa koji su prilagođeni pojedinim grupama u radnoj snazi raseljenih lica, a kojima se njihovi potencijali dovode u veći sklad sa potrebama za radnom snagom određenih stručnih profila, preko otklanjanja diskriminacijskih praksi, do nesporednijeg povezivanja nezaposlenih raseljenih lica i poslodavaca;
- Potrebno je uvesti evidencije o interno raseljenim licima kao korisnicima različitih sistema podrške;
- Potrebno je imati ažurne informacije o stanju problema nezaposlenosti IRL i tu informaciju distribuirati relevantnim akterima;

Preporuke

- Usled limitiranih sredstava, podršku usmeriti na raseljena lica iz najugroženijih podkategorija, kao što su siromašna domaćinstva i domaćinstva bez zaposlenih, ili nezaposlena, mlada raseljena lica;
- Jačati udruženja interno raseljenih lica za uključivanje u inicijative za zapošljavanje;
- Raditi na smanjenju socijalne distance između interno raseljenih i domicilnog stanovništva – ovo je važna pretpostavka za unapređenje bilo kog aspekta položaja interno raseljenih lica u lokalnim zajednicama, pa i problema zapošljavanja i zaposlenosti, koje treba dovesti na nivo domicilne populacije gradova iz uzorka;
- Veoma je važno lokalne mreže podrške učiniti funkcionalnijim i efikasnijim; elementi za formiranje ovakvih mreža postoje u sva tri grada, ali je njihovo funkcionalno aktiviranje smešteno na različitim nivoima, što je jedno od ključnih polja na kojima bi odgovarajuća podrška bila najznačajnija; i
- Budući da je zapošljavanje već pomenuto kao jedan od prioritarnih ciljeva u lokalnim akcionim planovima za unapređenje položaja izbeglih i interno raseljenih lica u sva tri grada, ključno je ojačati njihovu primenu, što se sada može postići preko bliže saradnje predstavnika lokalne samouprave, filijale NSZ-a i udruženja IRL u savetima za migracije i trajna rešenja; naravno, nužan prvi korak je da svi ovi predstavnici budu članovi saveta.



ANEKS 1.

METODOLOGIJA



Istraživanje se temelji na kompleksnoj metodologiji koja uključuje posebne instrumente i metode prikupljanja podataka za svaku pojedinu komponentu.

1. Prva komponenta istraživanja – ispitivanje karakteristika ponude radne snage interno raseljenih lica – oslonjena je na anketno i kvalitativno istraživanje. Anketno istraživanje sprovedeno je na uzorku od 600 domaćinstava u kojima najmanje jedan od članova pripada kategoriji aktivnog stanovništva (zaposlenim ili nezaposlenim licima). Uzorak je formiran proporcionalno zastupljenosti interno raseljenih lica u populaciji gradova iz uzorka, pa je u Kragujevcu obuhvatio 200, u Kraljevu 300, a u Vranju 100 domaćinstava. Izbor domaćinstava izvršen je na osnovu evidencije interno raseljenih lica Komesarijata za izbeglice Republike Srbije. S obzirom na to da je realizacija plana uzorka i ovoga puta, kao i prilikom ranijih istraživanja (AŽS na uzorku interno raseljenih lica iz 2007. godine koju je sproveo RZS), naišla na problem visoke mobilnosti raseljeničke populacije, deo uzorka realizovan je preko tzv. „metoda snežne grudve“. Domaćinstva koja se ne mogu naći na adresama sa spiska Komesarijata kompenzovana su domaćinstvima na koja su upućivali ispitanici obuhvaćeni početnim uzorkom.

Osnovni podaci o položaju na tržištu rada, obrazovanju i kvalifikacijama, kao i praksama traženja zaposlenja, prikupljeni su za sve članove domaćinstva radnog uzrasta (od 15. do 64. godine starosti), dok su detaljniji podaci o navedenim i drugim aspektima prikupljeni o jednom članu domaćinstva koji spada u kategoriju zaposlenih ili nezaposlenih lica.

Kvalitativno istraživanje obavljeno je metodom dubinskih intervju sa 12 interno raseljenih lica sledećeg profila:

1. Žena, formalno zaposlena;
2. Žena, neformalno zaposlena, bilo koje kvalifikacije, bez obzira da li radi samostalno ili za poslodavca;

3. Žena, starija od 45 godina, nezaposlena a ranije je bila zaposlena;
4. Žena, do 30 godina starosti, nezaposlena, traži posao ali nikada nije radila;
5. Muškarac, preduzetnik ili formalno samozaposlen;
6. Muškarac, neformalno zaposlen, bilo koje kvalifikacije, bez obzira da li radi samostalno ili za poslodavca;
7. Muškarac, stariji od 45 godina, nezaposlen a ranije je bio zaposlen;
8. Muškarac, do 30 godina starosti, nezaposlen, traži posao ali nikada nije radio;
9. Nezaposlen radnik radničkih kvalifikacija NKV ili PKV, bilo kog pola i starosti;
10. Nezaposlen radnik KV ili VKV, bilo kog pola i starosti;
11. Nezaposlen službenik/tehničar, bilo kog pola i starosti; i
12. Nezaposlen stručnjak, bilo kog pola i starosti.

Ovi ispitanici izabrani su prema planu uzorka među ispitanicima koji su već saradivali u anketnom istraživanju.

2. Druga komponenta istraživanja – ispitivanje karakteristika potražnje za radnom snagom – takođe je sprovedena kroz anketno i kvalitativno istraživanje. Anketnim istraživanjem obuhvaćeno je 150 preduzeća (po 50 u svakom gradu). Planom uzorka u svakom gradu u potpunosti su obuhvaćena velika preduzeća (sa više od 250 zaposlenih), a proporcionalno učešću u ukupnom broju preduzeća svoje kategorije obuhvaćena su srednja (od 50 do 250 zaposlenih) i mala preduzeća (do 50 zaposlenih). Planirani uzorak, uz relativno mali broj odbijanja učešća u anketi, realizovan je na sledeći način:

Istraživanje karakteristika potražnje radne snage sprovedeno je na uzorku koji je u Kraljevu obuhvatio 53 preduzeća (4 velika, 15 srednjih, 20 malih i 14 mikropreduzeća), u Kragujevcu 51 preduzeće (8 velikih, 16 srednjih, 14 malih i 13 mikropreduzeća), a u Vranju 52 preduzeća (5 velikih, 9 srednjih, 16 malih i 22 mikropreduzeća). Učešće preduzeća razičite veličine definisano je planom uzorka prema njihovom učešću u ukupnom broju preduzeća u datom gradu, dok je metodom slučajnog izbora trebalo obezbediti njihovu reprezentativnost u pogledu svojinskog i sektora delatnosti. Na pitanja iz upitnika odgovarali su vlasnici, direktori i nadležni službenici iz službi za ljudske resurse.

Aneks 1.

Kvalitativnim istraživanjem obuhvaćena su po tri preduzeća koja zapošljavaju interno raseljena lica (po jedno veliko, srednje i malo) u svakom gradu.

3. Treću komponentu istraživanja činilo je ispitivanje lokalnih mreža podrške zapošljavanju interno raseljenih lica. Ova komponenta oslonjena je na kvalitativno istraživanje sprovedeno metodom fokusiranih grupnih diskusija sa različitim relevantnim učesnicima odabranim u skladu sa lokalnim specifičnostima.

FGD su održane u Kragujevcu, Kraljevu i Vranju. Kvalitet diskusija bio je prilično ograničen odsustvom predstavnika određenih institucija zbog godišnjih odmora, službenih putovanja, ili čak otkazivanja prisustva „u poslednji čas“. Tako, ni u jednom gradu nije bilo predstavnika poslodavaca, u Vranju nije bilo predstavnika NSZ-a, u Kraljevu se nisu pojavili predstavnik lokalne samouprave i poverenik za izbeglice, a u Kragujevcu je odsustvovao predstavnik lokalne samouprave. Jedino su predstavnici CSR-a bili prisutni u svakom od ovih gradova. Deo nedostajuće informacije nadoknađen je naknadnim telefonskim intervjuima, tako da se može reći da su prikupljeni podaci dovoljno raznovrsni da predstave stanje mreža podrške u navedenim gradovima.



ANEKS 2.

TABELE I GRAFIKONI



Tabela 1: Učešće u društvenim organizacijama interno raseljenih lica iz uzorka

Participacija u društvenim organizacijama	% članova	
	Populacija interno raseljenih iz uzorka	Populacija gradova Centralne Srbije
Članstvo u crkvenim, religijskim organizacijama	14,2	4,7
Članstvo u sportskim organizacijama	10,8	6,8
Članstvo u umetničkim, obrazovnim organizacijama	4,2	3,9
Članstvo u sindikatima	11,8	13,8
Članstvo u ekološkim organizacijama	1,5	2,1
Članstvo u profesionalnim organizacijama	3,6	6,5
Članstvo u humanitarnim organizacijama	6,9	5,2
Članstvo u drugim nevladinim/društvenim organizacijama	4,7	3,7

Izvor za populaciju gradova Centralne Srbije: „Socijalno istraživanje u Jugo-Istočnoj Evropi“, Tromsøe Univerzitet, Vlada Kraljevine Norveške, 2004.

Tabela 2: Zaposlenost u preduzećima, ustanovama, organizacijama i zadrugama – uporedni podaci za Kraljevo, Kragujevac i Vranje, 2009.

Grana delatnosti	% zaposlenih		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Poljoprivreda, ribolov, šumarstvo	2,9	0,9	2,3
Prerađivačka industrija, vađenje rude kamena	22,9	27,3	45,3
Proizvodnja električne energije, gasa i vode	3,9	4,6	2,4
Građevinarstvo	8,0	5,1	3,1

Trgovina i opravka	11,6	11,9	9,5
Hoteli i restorani	1,1	0,9	2,1
Saobraćaj, skladištenje i komunikacije	13,0	5,9	5,2
Finansijsko posredovanje	0,9	2,5	1,0
Nekretnine, rentiranje, poslovne aktivnosti	1,7	3,7	1,3
Državna uprava, obavezno socijalno osiguranje	4,7	5,8	4,1
Obrazovanje	11,2	11,6	9,1
Zdravstvo i socijalni rad	14,4	16,1	12,1
Komunalne delatnosti, društvene i lične usluge	3,7	3,7	2,5
Ukupno	100	100	100

Izvor: RZS, Zaposleni u Republici Srbiji, 2009, saopštenje stanja 31. marta.

Tabela 3: Zaposlena interno raseljena lica prema obrazovnoj strukturi i mestu stanovanja

Obrazovni stepen	% u kategoriji onih koji su aktivno tražili posao u toku poslednjeg meseca		
	Kraljevo	Kragujevac	Vranje
Bez škole, nezavršena osnovna škola	2,0	2,7	–
Završena osnovna škola	9,0	11,8	11,2
Srednja stručna škola za radnička zanimanja (1–2 godine: PKV)	2,9	3,1	4,5
Srednja stručna škola za radnička zanimanja (3–5 godina: KV i VKV)	19,9	23,2	19,1
Srednja stručna škola za službenike i tehničare	40,4	32,5	23,6
Gimnazija	6,8	6,9	9,0
Viša škola	7,7	9,7	14,6
Fakultet	11,4	10,0	16,9
Ukupno	100	100	100

Aneks 2.

Tabela 4: Obrazovni profili³⁴ interno raseljenih lica koja aktivno traže zaposlenje – Kraljevo

Obrazovni profil	% u okviru stepena stručne spreme				
	SSS za radnička zanimanja (1–2 godine)	SSS za radnička zanimanja (3–5 godina)	SS za tehničare i službenike	Viša škola	Fakultet
Poljoprivreda, prerada hrane	–	6,5	3,4	–	6,5
Mašinstvo, obrada metala	13,6	25,9	13,6	15,4	–
Elektrotehnika	9,1	18,7	6,1	–	–
Hemija, metali, grafičarstvo	–	2,9	1,4	–	–
Tekstil, kožarstvo	9,1	2,2	0,7	–	–
Geodezija, građevinarstvo	4,5	3,6	–	–	–
Saobraćaj	4,5	5,0	6,1	–	3,2
Trgovina, ugostiteljstvo, turizam	22,7	15,8	8,8	–	–
Ekonomija, pravo, administracija	13,6	5,8	42,2	57,7	58,1
Vaspitanje i obrazovanje	–	–	–	19,2	9,7
Društveno-humanističke oblasti	–	–	–	3,8	3,2
Prirodno-matematičko područje	–	4,3	–	–	9,7
Kultura, umetnost, javno informisanje	–	–	–	–	3,2
Zdravstvo, farmacija, socijalna zaštita	4,5	1,4	11,6	3,8	–

³⁴ Obrazovni profili dati su prema klasifikaciji koju koristi Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ, 2009).

Lične usluge	13,6	2,9	0,7	–	–
Ostalo	4,8	5,0	5,4	0,1	6,4
Ukupno	100	100	100	100	100

Tabela 5: Obrazovni profili interno raseljenih lica koja aktivno traže zaposlenje – Kragujevac

Obrazovni profil	% u okviru stepena stručne spreme				
	SSS za radnička zanimanja (1–2 godine)	SSS za radnička zanimanja (3–5 godina)	SS za tehničare i službenike	Viša škola	Fakultet
Poljoprivreda, prerada hrane	–	1,7	1,9	–	–
Mašinstvo, obrada metala	10,0	31,7	21,2	50,0	–
Elektrotehnika	10,0	25,0	5,8	–	–
Hemija, metali, grafičarstvo	–	1,7	–	–	–
Tekstil, kožarstvo	10,0	3,3	1,9	–	–
Geodezija, građevinarstvo	10,0	–	3,8	–	–
Saobraćaj	–	3,3	5,8	–	–
Trgovina, ugostiteljstvo, turizam	30,0	16,7	5,8	–	–
Ekonomija, pravo, administracija	–	5,0	44,2	50,0	62,5
Vaspitanje i obrazovanje	–	–	–	–	–
Društveno-humanističke oblasti	–	–	1,9	–	–
Prirodno-matematičko područje	–	–	–	–	25,0

Aneks 2.

Kultura, umetnost, javno informisanje	–	–	–	–	–
Zdravstvo, farmacija, socijalna zaštita	10,0	1,7	7,7	–	–
Lične usluge	10,0	5,0	–	–	–
Ostalo	10,0	4,9	–	–	12,5
Ukupno	100	100	100	100	100

Tabela 6: Obrazovni profili interno raseljenih lica koja aktivno traže zaposlenje – Vranje

Obrazovni profil	% u okviru stepena stručne spreme				
	SSS za radnička zanimanja (1–2 godine)	SSS za radnička zanimanja (3–5 godina)	SS za tehničare i službenike	Viša škola	Fakultet
Poljoprivreda, prerada hrane	–	4,8	–	–	–
Mašinstvo, obrada metala	–	19,0	–	–	–
Elektrotehnika	–	9,4	5,9	–	–
Hemija, metali, grafičarstvo	–	4,8	–	–	–
Tekstil, kožarstvo	50,0	4,8	–	–	–
Geodezija, građevinarstvo	–	4,8	–	–	–
Saobraćaj	–	4,8	11,8	–	–
Trgovina, ugostiteljstvo, turizam	–	23,8	–	–	–
Ekonomija, pravo, administracija	–	–	58,8	25,0	33,3
Vaspitanje i obrazovanje	–	–	–	50,0	33,3

Društveno-humanističke oblasti	–	–	–	25,0	–
Prirodno-matematičko područje	–	23,8	–	–	–
Kultura, umetnost, javno informisanje	–	–	–	–	–
Zdravstvo, farmacija, socijalna zaštita	–	–	11,8	–	–
Lične usluge	50,0	–	5,9	–	–
Ostalo	–	–	5,8	–	33,4
Ukupno	100	100	100	100	100

ANEKS 3.

MERE PODSTICANJA ZAPOŠLJAVANJA
NACIONALNE SLUŽBE ZA ZAPOŠLJAVANJE



Aktivne mere zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje usmerene na nezaposlene su:

- Program zapošljavanja pripravnika (lica koja prvi put zasnivaju radni odnos) koji nudi subvencionisano zapošljavanje za mlade srednjeg, višeg ili visokog obrazovanja na određeno vreme (6–12 meseci), uz mesečnu platu od 16.000–20.000 dinara u zavisnosti od kvalifikacije;
- Obuka za poslove radnog mesta koja predstavlja program usvajanja specifičnih tehničkih i praktičnih znanja i veština neophodnih za obavljanje poslova i zadataka u okviru konkretnog radnog mesta;
- Kursevi informatičke obuke čiji je cilj obezbeđenje veštine rada na kompjuteru;
- Kursevi usavršavanja stranih jezika;
- Programi prekvalifikacije i dokvalifikacije koji se realizuju uz pomoć specijalizovanih centara ili poslodavaca i omogućavaju nezaposlenima da steknu znanja i veštine koji se traže na tržištu rada;
- Osnovno obrazovanje odraslih – program koji omogućava sticanje osnovnog obrazovanja po skraćenom programu uz osposobljavanje za rad;
- Program materijalne podrške mladim talentima – licima koja su upisala postdiplomske studije;
- Virtuelno preduzeće – program namenjen nezaposlenima koji su završili srednju školu ekonomske ili administrativne struke, a koji im omogućava da steknu veštine koje poslodavci traže na poslovima administracije; kroz simulaciju poslovnih procesa u preduzeću stiču se znanja o marketingu, poslovnoj komunikaciji, finansijama, i sl.;
- Obuka za aktivno traženje posla – program koji polaznicima nudi veštine boljeg informisanja, konkurisanja i nastupa pri intervjuima za zaposlenje;

- Obuka za samozapošljavanje na kojoj se polaznici upućuju u znanja i veštine potrebne za preduzetništvo, a koja predstavlja uslov za subvenciju za samozapošljavanje;
- Subvencija za samozapošljavanje – program koji nudi novčanu subvenciju od 130.000 dinara za započinjanje samostalnog posla, na osnovu procene biznis plana i uz uslov da su prošli obuku za samozaposlene;
- Subvencija za samozapošljavanje „Otpremninom do posla“, koja je na raspolaganju nezaposlenima otpuštenim kao tehnološki višak i koji, ukoliko ulože otpremninu u samostalan posao, mogu da dobiju i dodatnu subvenciju;
- Klub za aktivno traženje posla u kojem se polaznici bliže povezuju sa savetnicima za zapošljavanje i poslodavcima, i upućuju da na aktivniji i efikasniji način traže posao; i
- Sajmovi zapošljavanja organizovani radi neposrednijeg povezivanja nezaposlenih i poslodavaca.

Mere podsticanja zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje usmerene na poslodavce, zastupljene u anketi, obuhvataju sledeće:

- Subvenciju za otvaranje do 50 novih radnih mesta koja predstavlja jednokratnu novčanu pomoć po svakom novom radnom mestu, pod uslovom da preduzeće posluje pozitivno i da nije smanjivalo broj zaposlenih;
- „Otpremninom do posla – finansijska podrška poslodavcima“ – program po kojem poslodavac koji zapošljava bar 50 lica ranije otpuštenih zbog stečaja a koja su socijalno ugrožena, može da dobije iznos od 100.000 dinara po takvom zaposlenom;
- Mentoring programe specijalističke obuke koji nude poslodavcima besplatan mentoring u razvoju posla i specijalističku obuku;
- Oslobođanje poslodavaca od plaćanja doprinosa po članu 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, koje poslodavcima nudi ovu beneficiju ukoliko zaposle osobe starije od 45 godina, mlade pripravnike i nezaposlene osobe sa invaliditetom;

Aneks 3.

- Sprovođenje javnih radova – program koji poslodavcima omogućava da konkurišu kod NSZ-a za javne radove koji se finansiraju iz budžeta Republike po javnom pozivu;
- Pripravnici i volonteri – program subvencionisanog zapošljavanja mladih koji se prvi put zapošljavaju;
- Obuke nezaposlenih lica za poznatog poslodavca – program koji poslodavcima nudi besplatne obuke za nezaposlene prema potrebama i zahtevima poslodavca;
- Selekcija i klasifikacija – program koji poslodavcima nudi selekciju adekvatnih profila prema potrebama; i.
- Sajmove zapošljavanja – programe koji predstavljaju susret tražilaca zaposlenja i poslodavaca.



ANEKS 4.

UPITNIK O POLOŽAJU INTERNO
RASELJENIH LICA NA TRŽIŠTU RADA



MAPIRANJE MOGUĆNOSTI ZA ZAPOŠLJAVANJA INTERNO RASELJENIH LICA

Upitnik za interno raseljena lica radnog uzrasta (15–64 godina starosti)

Program Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu, istražuju mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica. Slučajnim izborom, vaše domaćinstvo izabrano je za anketiranje, zajedno sa više stotina drugih domaćinstava, i za uspeh projekta od presudnog je značaja vaš pristanak da učestvujete u anketi. Svi podaci koje saopštite našem anketaru ostaće u potpunosti anonimni i biće korišćeni isključivo za potrebe analize.

Eliminaciono pitanje:

Da li u vašem domaćinstvu ima osoba starosti 15–64 godine?

Ne → Zahvaliti se i odustati od anketiranja.

Da → Tražiti dozvolu da se obavi anketiranje.

Ime i prezime nosioca domaćinstva:

Adresa domaćinstva:

Kontakt telefon:

Ime anketara:

Datum anketiranja:

Vreme početka anketiranja:

ID. Redni broj domaćinstva (ne upisuju anketari!!!)**a. Da li je sa članom domaćinstva obavljen dubinski intervju?**

Ne 0
 Da 1

b. Šifra koja povezuje anketirano domaćinstvo sa dubinskim intervjuom (_____)**1. Opština/mesto:**

Kraljevo 1
 Kragujevac 2
 Vranje 3

2. Koje godine se domaćinstvo doselilo sa Kosova? (_____)**3. U kom tipu smeštaja živi domaćinstvo?**

Vlastitom stanu/kući u svojini domaćinstva 1
 Iznajmljenom stanu/kući 2
 Stanu/kući koji su im na korišćenje dali rođaci/prijatelji 3
 Sa rođacima/prijateljima 4
 Stanu koji su im na korišćenje dali opština/preduzeće/država 5
 Kolektivnom smeštaju 6
 Nešto drugo, šta? (_____)

4. Da li članovima domaćinstva nedostaje neki od sledećih ličnih dokumenata?

4.1. legitimacija za raseljena lica	da	ne
4.2. lična karta	da	ne
4.3. izvod iz matične knjige rođenih	da	ne
4.4. izvod iz matične knjige venčanih	da	ne
4.5. uverenje o državljanstvu	da	ne
4.6. vozačka dozvola	da	ne
4.7. zdravstvena knjižica	da	ne
4.8. radna knjižica	da	ne
4.9. diploma	da	ne
4.10. dokumenta za imovinu	da	ne

Aneks 4.

5. Demografski podaci o domaćinstvu							
Redni broj	Ime/nadimak	5.1. Srodstvo sa nosiocem domaćinstva	5.2. Godina rođenja	5.3. Pol	5.4. Etnička pripadnost	5.5. Aktivnost	5.6. Da li lice ima od 15 i do 64 godina (ne – precrtati redove za člana u svim tabelama)
1.	Glavni ispitanik (_____)						
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

Šifre za srodstvo sa nosiocem domaćinstva:

2. bračni partner (venčani i nevenčani)
3. deca nosioca/partnera
4. roditelji nosioca/partnera
5. baba/deda nosioca/partnera
6. unuk/unuka nosioca/partnera
7. brat/sestra nosioca/partnera
8. snaja/zet nosioca/partnera
9. ostali rođaci nosioca/partnera
10. nesrodnicni članovi domaćinstva

Šifre za pol:

1. muški
2. ženski

Šifre za etničku pripadnost

1. Srbi
2. Crnogorci
3. Romi
4. Goranci
5. Albanci
6. Aškalije i Egipćani
7. Bošnjaci
8. Ostali

Da li lice ima od 15 do 64 godina:

1. DA
2. NE (za ova lica upitnik se dalje ne popunjava!!!)

Šifre za aktivnost:

1. zaposlen (u radnom odnosu)
2. radi van radnog odnosa
3. poslodavac (su/vlasnik preduzeća, radnje) socijalna pomoć
4. individualni poljoprivrednik
5. samostalno obavlja delatnost (registrovan)
6. pomažući član domaćinstva
7. nezaposlen – traži posao
8. penzioner
9. ima prihode od imovine (renta, divid.)
10. ima druge lične prihode (alimentacija,
11. domaćica
12. učenik/student
13. nesposoban za rad
14. lica na radu/boravku u inostranstvu
15. ostala lica koja ne obavljaju zanimanje

6. Kulturni kapital članova domaćinstva							
Redni broj	Ime/nadimak	6.1. Trenutno pohađaju školu (formalno)	6.2. Najviša završena škola (formalna)	6.3. Obrazovni profil (formalni) (lista A)	6.4. Dodatno obrazovanje (završeno ili u toku)	6.5. Razlog nepohađanja dodatnog obrazovanja	6.6. Posjedovanje dodatnih vještina (zaokružiti sve što ispitanik navede)
1.	Gl. isp.				0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
2.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
3.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
4.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
5.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
6.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
7.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
8.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
9.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8
10.					0 1 2 3 4		0 1 2 3 4 5 6 7 8

Sada pohađaju:

0. ne pohađa
1. OŠ
2. srednja stručna radnička 1–2 god. PKV
3. srednja stručna radnička 3–5 god. KV, VKV
4. SS tehičar, službenik
5. gimnazija
6. viša škola
7. fakultet
8. postdiplomski

Šifre za najvišu završenu školu:

1. bez škole
2. nepotpuna OŠ
3. završena OŠ
4. 1–2 godine srednje stručne škole za radnička zanimanja
5. 3–5 godina srednje stručne škole za radnička zanimanja (KV, VKV)
6. srednja stručna škola za tehničare i službenike
7. gimnazija
8. viša škola
9. fakultet
10. postdiplomski stepen

Šifre za dodatno obrazovanje:

0. ne
1. kontinuirano: kursevi, obuke, sa sertifikatom (jezici, računari, vožnja, zanati, itd.)
2. kontinuirano: kursevi, obuke, bez sertifikata (jezici, računari, vožnja, zanati, itd.)
3. povremeni, kraći seminari, konferencije, radionice, sa sertifikatom
4. povremeni, kraći seminari, konferencije, radionice, bez sertifikata

Šifre za posjedovanje dodatnih vještina:

0. ništa
1. jezici
2. kompjuteri
3. vozačka dozvola
4. tehničke, zanatske
5. muzičke, umetničke
6. fizički rad
7. poljoprivreda
8. rukotvorine

Šifre razloga nepohađanja dodatnog obrazovanja:

1. već završen željeni kurs, seminar, obuka
2. nema interesa

3. nema sredstava, uslova

4. starost, bolest
5. nema na ponudi ono što bi želeli
6. ostalo

7. Glavni posao članova domaćinstva									
Redni broj	Ime/nadimak	7.1. Da li ste u toku prošle nedelje najmanje jedan sat radili bilo kakav posao za koji ste (ćete biti) plaćeni u novcu ili naturi? 3→8.1.	7.2. Kakav je vaš status na tom poslu?	7.3. Na osnovu kakvog ugovora obavljate taj posao?	7.4. U kom obliku svojine obavljate taj posao?	7.5. Koje je važeće zanimanje na tom poslu? (upisati slovima što precizniji opis zanimanja)	7.6. U kojoj grani delatnosti obavljate taj posao? (lista B)	7.7. Gde pretežno obavljate taj posao?	7.8. Na koji period obavljate taj posao?
1.	Glavni isp.								
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									

„Da li ste obavljali posao?“:

1. Da
2. Ne, ali imate zaposlenje sa kojeg ste bili odsutni prošle sedmice
3. Ne, niste radili nikakav posao niti imate zaposlenje sa kojeg ste bili odsutni prošle sedmice

Šifre za status na poslu:

1. (Su)vlasnik preduzeća, koji zapošljava druge
2. (Su)vlasnik radnje, or dimacije koji zapošljava druge
3. Samostalan bez zaposlenih
4. Zaposleni radnik
5. Pomažući član u porodičnom poslu

Tip ugovora:

1. Pismeni ugovor, rešenje, dozvola
2. Usmeni ugovor sa poslodavcem
3. Bez ikakvog ugovora

Svojski sektor, svojina:

1. Privatna registrovana
2. Privatna neregistrovana
3. Državna
4. Društvena
5. Mešovita
6. Zadržna
7. Ostalo

Gde obavljaju posao:

1. U preduzeću, ustanovi
2. Na poljoprivrednom imanju, farmi
3. U svojoj kući
4. U tuđoj kući
5. Na ulici, pijaci
6. U vozilu
7. Ostalo

Na koji period obavljate posao?„:

1. Na neodređeno vreme
2. Na određeno vreme
3. Sezonski
4. Povremeno

8. Dodatni posao članova domaćinstva							
Redni broj	Ime/nadimak	8.1. Da li pored ovog obavljate još neki posao, a ako niste radili prošle nedelje, da li uopšte obavljate neki posao? 0 → 9, 1.	8.2. Kakav je vaš status na tom drugom poslu?	8.3. Na osnovu kakvog ugovora obavljate taj posao?	8.4. U kom obliku svojine obavljate taj posao?	8.5. Zanimanje na tom poslu (upisati slovima što precizniji opis zanimanja)	8.6. Grana delatnosti tog posla (lista B)
1.	Glavni isp.						
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

„Da li obavljate dodatni posao?“:

0. Ne
1. Da, redovno (najmanje jednom mesečno)
 2. Da, sezonski
 3. Da, povremeno (5–6 puta godišnje)
 4. Da, retko (1–2 puta godišnje)
 5. Da, slučajno

Status na drugom poslu:

1. Samostalan sa zaposlenima
2. Samostalan bez zaposlenih
3. Zaposleni radnik
4. Pomažući član u porodičnom poslu

Tip ugovora:

1. Pismeni ugovor, rešenje, dozvola
2. Usmeni ugovor sa poslodavcem
3. Bez ikakvog ugovora

Svojski sektor, svojina:

1. Privatna registrovana
2. Privatna neregistrovana
3. Državna
4. Društvena
5. Mešovita
6. Zadrružna
7. Ostalo

9. Traženje posla članova domaćinstva (osnovnog, drugog, dodatnog)									
Redni broj	Ime/nadimak	9.1. Da li ste u protekle četiri nedelje tražili posao (ili preduzimali korake na osmišljanju svog posla)? Ne → 9.6.	9.2. Na koji način ste tražili posao ili pokušavali da se bavite svojim biznisom (pročitati svaku opciju i zaokružiti sve za koje ispitanik tvrdi da ih je primenio)?	9.3. Koliko meseci neprekidno tražite posao (upisati broj)?	9.4. Kakav posao tražite?	9.5. Kakva je bila situacija pre traženja posla?	9.6. Zašto ne tražite posao?	9.7. Kad bi vam posao bio ponuđen, da li biste mogli da počnete da ga obavljate u roku od dve nedelje, bezuslovno?	
1.	Glavni isp.	1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
2.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
3.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
4.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
5.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
6.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
7.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
8.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
9.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						
10.		1. da 2. ne	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13						

Kakav posao tražite:

1. Samostalan
2. Zaposlenje sa punim radnim vremenom
3. Zaposlenje sa kraćim radnim vremenom
4. Radno vreme nije bitno

Situacija pre traženja posla:

1. Radili su ili rade
2. Bili na školovanju, obuci
3. Imali su lične, porodične obaveze
4. Bili su nezaposleni
5. Ostalo

Zašto ne traže posao:

1. Već rade
3. Planiraju da osnuju sopstveni posao
2. Očekuju da se vrate na prethodni
3. Bolest, nesposobnost
4. Briga o porodici
5. Školovanje, obuka
6. Penzija
7. Izgubili nadu
8. Ostalo

Šifre za način traženja posla:

1. Ne traži posao
2. Preko Nacionalne službe za zapošljavanje
3. Preko privatne agencije za zapošljavanje
4. Direktnim obraćanjem poslodavcu
5. Preko prijatelja, rođaka
6. Davanjem i javljanjem na oglase u novinama, na internetu
7. Tražili ste zemljište, prostorije, opremu za rad
8. Tražili ste dozvolu, licencu, finansijska sredstva za rad
9. Čekali ste rezultate prijave koju ste ranije poslali
10. Čekali ste poziv od Nacionalne službe za zapošljavanje
11. Čekali ste rezultate konkursa u nekoj javnoj instituciji

Da li bi mogli da počnu da rade u roku od dve nedelje:

1. Da
2. Ne, na školovanju su, obuci
3. Ne, ne mogu da napuste sadašnji posao u roku od dve nedelje
4. Porodični razlozi
5. Bolest, nesposobnost
6. Ostalo

PITANJA ZA GLAVNOG ISPITANIKA

10. Promene glavnog statusa

10.1. Koji je, po vašem mišljenju, vaš sadašnji glavni status? (samo jedan odgovor)	10.2. Koji je bio vaš status pre godinu dana? (samo jedan odgovor)	10.3. Koji je bio vaš status godinu dana nakon raseljenja? (samo jedan odgovor)	10.4. Koji je bio vaš status pre raseljenja? (samo jedan odgovor)

Šifre za status

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. (Su)vlasnik registrovanog preduzeća koji zapošljava druge radnike | 7. Individualni poljoprivrednik |
| 2. Samozaposleni registrovan | 8. Nezaposlen |
| 3. Samozaposleni neregistrovan | 9. Učenik, student |
| 4. Zaposleni radnik u formalnom radnom odnosu | 10. Penzioner |
| 5. Neformalno zaposlen radnik | 11. Domaćin, domaćica |
| 6. Neplaćen pomažući član u porodičnom poslu | 12. Drugo izdržavano lice |

(Su)vlasnik registrovanog preduzeća koji zapošljava druge radnike Samozaposleni registrovani

11. Kojе godine ste osnovali svoje preduzeće, registrovali svoj posao? (_____)

12. Koliko osoba zapošljava vaša firma na ugovor na određeno i neodređeno vreme? (_____)

13. Koji je bio vaš status pre nego što ste registrovali sadašnji posao?

- | | |
|---|----|
| Imao/la sam drugo preduzeće čiji sam bio/la (su)vlasnik | 1 |
| Neregistrovan samozaposleni | 2 |
| Formalno zaposlen | 3 |
| Neformalno zaposlen | 4 |
| Nezaposlen | 5 |
| Student/učenik | 6 |
| Domaćin/domaćica | 7 |
| Penzioner | 8 |
| Drugo izdržavano lice | 9 |
| Ostalo | 10 |

Aneks 4.

14. Šta je bio najvažniji razlog da osnujete sopstvenu firmu?

Dobra poslovna ideja	1
Nemogućnost da drugačije rešim problem nezaposlenosti	2
Nešto drugo, šta?	()

15. Da li vam je neko pomogao prilikom započinjanja sopstvenog posla?

Ne	0
Da, Nacionalna služba za zapošljavanje	1
Da, Udruženje interno raseljenih lica	2
Da, Agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća	3
Da, rođaci, prijatelji, poznanici	4
Da, neko drugi, ko?	()

16. Kako biste ocenili poslovanje svoje firme?

Poslujemo sa gubicima	1
Jedva opstajemo ali poslujemo pozitivno	2
Dobro poslujemo	3
Vrlo uspešno poslujemo	4

17. Šta biste naveli kao tri najvažnija problema na koje u poslovanju nailazi vaša firma?

17.1.	()
17.2.	()
17.3.	()

18. Koliko je iznosila vaša poslednja neto zarada? () din.

19. Kada ste primili poslednju zaradu? () mesec () god.

Samozaposleni neregistrovani

20. Koji ste status imali pre nego što ste počeli da samostalno obavljate sadašnji posao?

Imao/la sam drugo preduzeće čiji sam bio/la (su)vlasnik	1
Neregistrovan samozaposlen	2
Formalno zaposlen	3
Neformalno zaposlen	4
Nezaposlen	5
Student/učenik	6
Domaćin/domaćica	7
Drugo izdržavano lice	8
Ostalo	9

21. Navedite tri vrste poslova koje najčešće obavljate:

- 21.1. ()
 21.2. ()
 21.3. ()

22. Šta je najvažniji razlog da samostalno obavljate posao?

- Dobra poslovna ideja 1
 Nemogućnost da drugačije rešim problem nezaposlenosti 2
 Nešto drugo, šta? ()

23. Šta je najvažniji razlog što niste registrovali samostalni posao? (moguće više odgovora)

- 23.1. Zato što je to nesiguran, promenljiv, nestabilan posao 1. da 2. ne
 23.2. Zato što ne znam na koji način bi trebalo da registrujem posao 1. da 2. ne
 23.3. Zato što nemam dovoljno novca 1. da 2. ne
 23.4. Zato što se plašim da neću moći da ispunim obaveze (pravne, finansijske, poreske) 1. da 2. ne
 23.5. Iz nekog drugog razloga, kojeg? ()

24. Kako biste ocenili svoje poslovanje?

- Jedva opstajem 1
 Dobro poslujem 2
 Veoma uspešno poslujem 3

25. Šta biste naveli kao tri najvažnija problema na koja nailazite u svom poslu?

- 25.1. ()
 25.2. ()
 25.3. ()

26. Koliko je iznosila vaša poslednja neto zarada? () din.**27. 1–2. Kada ste primili poslednju zaradu? () mesec () god.****Zaposleni radnik u formalnom i neformalnom radnom odnosu****28. Koliko dugo ste zaposleni na sadašnjem radnom mestu?**

- 28.1. Godina ()
 28.2. Meseci ()

Aneks 4.

29. Koji je bio vaš status pre nego što ste počeli da obavljate sadašnji posao?

Imao/la sam drugo preduzeće čiji sam bio/la (su)vlasnik	1
Neregistrovan samozaposlen	2
Formalno zaposlen u drugoj firmi	3
Neformalno zaposlen	4
Nezaposlen	5
Student/učenik	6
Domaćin/domaćica	7
Drugo izdržavano lice	8
Ostalo	9

30. Kako ste saznali za ovaj posao?

Preko Nacionalne službe za zapošljavanje	1
Preko privatne agencije za zapošljavanje	2
Preko prijatelja, rođaka, poznanika	3
Direktnim obraćanjem poslodavcu	4
Preko oglasa u štampi, na internetu	5
Na neki drugi način, koji?	()

31. Koja prava ostvarujete na sadašnjem poslu?

31.1. Platu, zaradu	1. da 2. ne
31.2. Penzijsko osiguranje	1. da 2. ne
31.3. Zdravstveno osiguranje	1. da 2. ne

32. Da li ste na sadašnjem poslu imali neke dodatne obuke?

Ne	0
Da, iz:	()

33. Koliko je iznosila vaša poslednja neto zarada?

() din.

34. 1–2. Kada ste primili poslednju zaradu?

() mesec () god.

Nezaposleni

35. Da li ste ikada ranije radili?

Ne	0
Da	1

36. Koliko ste godina radili? (.....)

37. 1–2. Godina i mesec kada ste prestali da radite (.....)mesec (.....)god.

38. Glavni razlog zbog kojeg ste prestali da radite?

- Dobili ste otkaz (uključujući i stečaj preduzeća) 1
 Posao je bio privremenog ili sezonskog karaktera 2
 Zbog brige o porodici 3
 Zbog bolesti, nesposobnosti 4
 Zbog školovanja, obuke 5
 Zbog ostalih razloga 6

39. Zanimanje na poslednjem radnom mestu (upisati što preciznije)

..... (.....)

40. Grana delatnosti poslednjeg radnog mesta (lista B)

..... (.....)

41. Da li ste prijavljeni na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje?

- Ne, i nikad niste ni bili prijavljeni 1
 Ne, ali ste nekada bili prijavljeni 2
 Da, prijavljeni ste 3

42. Da li primete naknadu za nezaposlene?

- Da 1
 Ne 2

43. Kolika je minimalna neto zarada za koju biste pristali da radite? (.....)god

SVI ODGOVARAJU

44. Da li primete privremenu naknadu za interno raseljena lica?

- Da 1
 Ne 2

45. Da li ste u toku poslednje dve godine odbili neku ponudu za posao?

- Ne 0
 Da, zato što posao nije odgovarao vašim kvalifikacijama 1
 Da, zato što zarada nije bila odgovarajuća 2

Aneks 4.

- Da, zbog udaljenosti posla 3
 Da, zbog bolesti, nesposobnosti u vreme kada je posao ponuđen 4
 Da, zbog neodgovarajuće vrste posla 5
 Da, zbog neodgovarajućeg radnog vremena 6
 Da, zato što sam procenio da su izgledi za održivost tog posla bili slabi 7
 Da, zbog nečeg drugog, čega? ()

46. Šta je za vas najvažnije kada se opredeljujete da prihvatite neki posao? (navesti tri odgovora)

- 46.1. Da bude formalan, da mi se uplaćuju redovno doprinosi 1. da 2. ne
 46.2. Da primam redovno platu 1. da 2. ne
 46.3. Da primam platu višu od minimalne 1. da 2. ne
 46.4. Da radim puno radno vreme 1. da 2. ne
 46.5. Da radim skraćeno radno vreme 1. da 2. ne
 46.6. Da imam pravo na godišnji odmor, bolovanje 1. da 2. ne
 46.7. Da mogu da napredujem u poslu 1. da 2. ne
 46.8. Da mogu da se usavršavam u poslu 1. da 2. ne
 46.9. Da je na nivou mojih kvalifikacija 1. da 2. ne
 46.10. Da su međuljudski odnosi dobri (da nema omalovažavanja, uznemiravanja) 1. da 2. ne
 46.11. Da su fizički uslovi rada dobri 1. da 2. ne
 46.12. Da je posao dugoročan 1. da 2. ne
 46.13. Nešto drugo, šta? ()

	47. Da biste sebi i svojoj porodici osigurali potrebna sredstva za život, spremni ste da (pročitati svaku opciju!!!):	da	ne
47.1.	Promenite mesto stanovanja ako tako dolazite do zaposlenja ili veće zarade	1	2
47.2.	Radite svaki plaćeni posao	1	2
47.3.	Radite i duže od normalnog radnog vremena	1	2
47.4.	Radite istovremeno više poslova, u više firmi	1	2
47.5.	Radite posao ispod svoje kvalifikacije, ali za znatno veću platu	1	2
47.6.	Iz stalnog radnog odnosa pređete na povremeni, ali znatno bolje plaćen rad po ugovoru	1	2
47.7.	Radite, uz stalan posao, i dodatne poslove po ugovoru, honorarno	1	2
47.8.	Radite neformalno, poslove u „sivoj ekonomiji“	1	2
47.9.	Steknete nova znanja, veštine, kvalifikacije	1	2
47.10.	Započnete neki samostalan posao („samozaposlite se“)	1	2
47.11.	Udružite sa drugima u zadrugu	1	2
47.12.	Osnujete sopstvenu firmu ili firmu sa nekim drugim vlasnicima	1	2

Aktivne mere zapošljavanja			
	Programi zapošljavanja NSZ-a	Da li ste čuli za navedene programe zapošljavanja?	U kom od navedenih programa ste učestvovali?
48.1-2	Pripravnici (program zapošljavanja nezaposlenih lica koja prvi put zasnivaju radni odnos)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
49.1-2	Obuka za poslove radnog mesta (program usvajanje specifičnih tehničkih i praktičnih znanja i veština neophodnih za obavljanje poslova i zadataka u okviru konkretnog radnog mesta)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
50.1-2	Informatička obuka	1. da 2. ne	1. da 2. ne
51.1-2	Kursevi usavršavanja stranih jezika	1. da 2. ne	1. da 2. ne
52.1-2	Prekvalifikacija i dokvalifikacija (program sticanja novog obrazovnog profila)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
53.1-2	Osnovno obrazovanje odraslih	1. da 2. ne	1. da 2. ne
54.1-2	Talenti (materijalna podrška licima koja su upisala postdiplomske studije)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
55.1-2	Virtualno preduzeće	1. da 2. ne	1. da 2. ne
56.1-2	Obuka za aktivno traženje posla (pisanje CV-a, priprema za intervju sa poslodavcem, pisanje priložnog pisma, samostalno traženje posla, i sl.)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
57.1-2	Obuka za samozapošljavanje (uslov za sledeći program)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
58.1-2	Subvencija za samozapošljavanje (130.000 za sopstveni posao)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
59.1-2	Subvencija za samozapošljavanje „otpremninom do posla“ (ako ulože otpremninu, mogu da dobiju i dodatnu subvenciju)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
60.1-2	Klub za aktivno traženje posla	1. da 2. ne	1. da 2. ne
61.1-2	Sajmovi zapošljavanja	1. da 2. ne	1. da 2. ne

62. Na koji način ste najčešće čuli za te programe aktivnih mera zapošljavanja Nacionalne službe za zapošljavanje? (jedan odgovor!!!)

- Zvanično me obavestio službenik/savetodavac u Nacionalnoj službi za zapošljavanje 1
- Sâm sam se raspitao/la u Nacionalnoj službi za zapošljavanje 2
- Saznao/la sam preko TV-a, radija, novina, interneta 3
- Saznao/la sam od roditelja, prijatelja i poznanika 4
- Na neki drugi način, koji? ()

Aneks 4.

Za one koji su učestvovali u bilo kom programu

63. Koliko vam je Nacionalna služba za zapošljavanje pomogla da naučite. ...	Izu- zetno mnogo	Pri- lično mnogo	Ni mnogo, ni malo	Pri- lično malo	Uopšte mi nije pomogla
63.1. Kako da se zaposlite?	1	2	3	4	5
63.2. Kojom vrstom posla da se bavite?	1	2	3	4	5
63.3. Da vaše sposobnosti i veštine odgovaraju vašem zanimanju?	1	2	3	4	5
63.4. Kako da stupite u kontakt sa poslodavcem?	1	2	3	4	5
63.5. Kako da vodite razgovor sa poslodavcem?	1	2	3	4	5

64. Da li ste bili uključeni u neki program obuke ili podrške zapošljavanju u organizaciji druge institucije, domaće ili međunarodne organizacije?

Da 1
Ne 2

65. Ako je odgovor DA, o kakvom programu podrške se radilo? ()

66. Koja vrsta podrške bi, po vašem mišljenju, najviše doprinela da se uspješnije snalazite pri pronalazenju, promeni posla?

Obuka i novčana pomoć za samozapošljavanje 1
Subvencionisano zaposlenje kod poslodavca 2
Prekvalifikacija 3
Obuka za efikasnije traženje posla, prijavljivanje na konkurse 4
Nešto drugo, šta? ()

67. Da li ste zainteresovani da učestvujete u programima prekvalifikacije?

Veoma sam zainteresovan 1
Umereno sam zainteresovan 2
Nisam zainteresovan 3

68. Za prekvalifikaciju na koje zanimanje ste zainteresovani? (upisati)

..... ()

69. Koje osobine zaposlenih, po vašem mišljenju, poslodavci najviše cene?

69.1. ()
69.2. ()
69.3. ()

	70. Pripadate li bilo kojoj od sledećih organizacija?	Aktivan član	Neaktivan član	Nisam član
70.1.	Crkvene ili religijske organizacije	1	2	3
70.2.	Sportske ili organizacije za rekreaciju	1	2	3
70.3.	Umetničke (likovne, muzičke), obrazovne ili slične organizacije	1	2	3
70.4.	Radnički sindikati	1	2	3
70.5.	Organizacije za zaštitu okoline	1	2	3
70.6.	Profesionalne organizacije	1	2	3
70.7.	Humanitarne organizacije	1	2	3
70.8.	Bilo koje druge društvene/ nevladine organizacije	1	2	3

	71. Ocenite u kojoj meri lokalnom stanovništvu smetaju sledeći odnosi sa raseljenim licima (1 – uopšte ne smeta, 5 – veoma smeta)					
71.1.	Da žive u istoj zemlji	1	2	3	4	5
71.2.	Da budu u komšiluku	1	2	3	4	5
71.3.	Da rade zajedno na poslu	1	2	3	4	5
71.4.	Da imaju šefa koji je raseljeno lice	1	2	3	4	5
71.5.	Da im se deca druže sa decom interno raseljenih lica	1	2	3	4	5
71.6.	Da im bliski rođaci i deca sklapaju brak sa raseljenim licima	1	2	3	4	5

HVALA NA SARADNJI



ANEKS 5.

UPITNIK O POTRAŽNJI RADNE SNAGE



MAPIRANJE MOGUĆNOSTI ZA ZAPOŠLJAVANJE INTERNO RASELJENIH LICA

Upitnik za poslodavce

Program Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji i SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu, istražuju mogućnosti zapošljavanja interno raseljenih lica. Slučajnim izborom vaše preduzeće je, zajedno sa više desetina drugih, izabrano za anketiranje, i od presudnog je značaja za uspeh projekta vaš pristanak da učestvujete u anketi. Svi podaci koje saopštite našem anketaru ostaće u potpunosti anonimni i biće korišćeni isključivo za potrebe analize.

Naziv preduzeća:
Adresa sedišta:
Kontakt telefon:
Ime ispitanika:
Funkcija ispitanika:

Ime anketara:
Datum anketiranja:
Vreme početka anketiranja:

ID. Redni broj preduzeća (ne upisuju anketari!!!) (_____)

1. Opština/mesto:

Kraljevo 1

Kragujevac 2

Vranje 3

2. Koje godine je preduzeće osnovano? (_____)

3. Kojem tipu preduzeća po svojinskom statusu pripada vaše preduzeće:

Javno 1

Privatno 2

Mešovito, većinski javno 3

Mešovito, većinski privatno 4

Mešovito, pola-pola 5

4. U kojoj grani delatnosti je registrovano vaše preduzeće (upisati šifru sa liste B): (_____)

5. Koliki je u ovom trenutku ukupan broj zaposlenih u vašem preduzeću? (_____)

6. Koliko od toga su interno raseljena lica? (_____)

146

7. Struktura zaposlenih prema kvalifikaciji	Apsolutni broj	%
7.1. Stručnjaci i rukovodioci		
7.2. Tehničari i administrativno osoblje		
7.3. KV i VKV radnici		
7.4. NKV i PKV radnici		

8. Kakva je struktura vaših zaposlenih prema polu? Pokušajte da izrazite u procentima koliko imate:

8.1. Muškaraca (_____)%

8.2. Žena (_____)%

9. Kako biste ocenili poslovanje svoje firme?

Poslujemo sa gubicima 1

Jedva opstajemo, ali poslujemo pozitivno 2

Dobro poslujemo 3

Veoma uspešno poslujemo 4

Aneks 5.

10. Šta biste naveli kao tri najvažnija problema na koja u poslovanju nailazi vaša firma?

- 10.1. ()
10.2. ()
10.3. ()

11. Da li je realni promet vašeg preduzeća povećan u poslednjih godinu dana?

- Da, veoma 1
Da, minimalno 2
Ne 3

12. Da li ste u poslednjih godinu dana investirali u nove tehnologije?

- Da, značajno 1
Da, malo 2
Ne 3

13. Da li ste u poslednjih godinu dana uvodili promene u način organizovanja rada u preduzeću sa ciljem povećanja produktivnosti i efikasnosti?

- Da 1
Ne 2

14. Da li ste u poslednje dve godine zaposlili nove radnike?

- Da 1
Ne 2

15. Ako ste zaposlili, navedite koji je bio najvažniji razlog za to (jedan odgovor!!!):

- Proširenje posla 1
Promena delatnosti, proizvodne linije 2
Gubitak radnika 3
Restrukturiranje firme 4
Nešto drugo, šta? ()

16. Koliko novih radnika ste zaposlili u poslednje dve godine? ()

17. Koliko su od novozaaposlenih interno raseljena lica? ()

18. Kojih obrazovnih profila (zanimanja) su novozaposleni?		
a. Profil	b. Broj novozaposlenih	c. Od toga na neodređeno vreme
18.1.		

19. Da li ste u poslednje dve godine otpuštali zaposlene?

Da 1
 Ne 2

20. Ako jeste, koliko ste zaposlenih otpustili u poslednje dve godine? (.....)

21. Koliko su od otpuštenih interno raseljena lica? (.....)

22. Koji je bio najvažniji razlog zbog kojih ste otpustili te radnike? (jedan odgovor!!!)

Zbog smanjenja obima posla 1
 Bili su tehnološki višak 2
 Zbog kršenja radne discipline 3
 Zbog nekompetentnog obavljanja posla 4
 Zbog drugih razloga, kojih? (.....)

23. Kojih obrazovnih profila (zanimanja) su otpušteni radnici?		
a. Profil	b. Broj otpuštenih radnika	c. Od toga su bili zaposleni na neodređeno vreme
23.1.		

Aneks 5.

24. Da li u firmi imate zaposlenih koji su tehnološki višak?

- Da 1
 Ne 2

25. Ako je odgovor „da“, da li nameravate da ih otpustite ili da ih prekvalifikujete za druga radna mesta?

- Otpustićemo ih uz otpremninu 1
 Prekvalifikovaćemo ih 2
 Nešto drugo, šta? ()

26. Da li će se broj zaposlenih u vašem preduzeću povećati ili smanjiti u narednih godinu dana, ili će ostati isti?

- Povećaće se 1
 Smanjiće se 2
 Ostaće isti 3
 Ne znam 4

27. Ako planirate da zaposlite nove radnike, koja će to zanimanja biti?

a. Zanimanja čije se zapošljavanje planira	b. Broj radnika datog zanimanja čije se zapošljavanje planira
27.1.	

28. Ako planirate da otpuštate radnike, koja će to zanimanja biti?

a. Zanimanja čije se otpuštanje planira	b. Broj radnika datog zanimanja čije se otpuštanje planira
28.1.	

29. Da li biste zaposlili nove radnike ako biste dobili neki od sledećih oblika pomoći?			
29.1.	Ako biste dobili kredit	da	ne
29.2.	Ako biste dobili pomoć u opremi	da	ne
29.3.	Ako biste dobili plaćeno radno mesto	da	ne
29.4.	Ako biste dobili donaciju za proširivanje posla	da	ne

30. Da li trenutno imate potrebu za nekim od zanimanja kojih nema na ponudi na tržištu rada?

Da 1

Ne 2

31. Ako je odgovor „da“, koja su to zanimanja (upisati sva zanimanja koja ispitanik navede)?

..... ()

32. Koliko često zapošljavate radnike kroz privremene aranžmane

(sezonski, preko ugovora o delu, preko studentske zadruge, i sl.)?

Uvek imamo privremeno zaposlene 1

Povremeno imamo privremeno zaposlene (3–4 puta godišnje) 2

Retko imamo povremeno zaposlene (jednom godišnje ili ređe) 3

33. Kada imate radnike zaposlene na ovaj način, koliko od ukupnog broja zaposlenih čine?

Do 10% 1

11–30% 2

31–50% 3

više od 50% 4

34. Na skali od 1 do 10 ocenite stručnost i znanje svojih zaposlenih:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

35. Na skali od 1 do 10 ocenite odgovornost i posvećenost svojih zaposlenih:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36. Da li organizujete internu obuku za svoje zaposlene?

Da 1

Ne 2

Aneks 5.

37. Ako je odgovor „da“, koliko često?

Jednom, kada dođu u firmu	1
Povremeno, ređe od jednom godišnje	2
Često, svake godine	3
Redovno, svakog meseca ili nedelje	4

38. (Ako ne organizuju obuku) Da li mislite da vam je potrebna ovakva obuka?

Da	1
Ne	2

39. Kada tražite nove zaposlene, da li to činite na neki od sledećih načina?			
39.1.	Preko Nacionalne službe za zapošljavanje	da	ne
39.2.	Putem oglasa u medijima	da	ne
39.3.	Preko formalnih i neformalnih kontakata sa drugim poslodavcima	da	ne
39.4.	Obaveštavajući svoje zaposlene o slobodnim radnim mestima	da	ne
39.5.	Na drugi način, koji?		

40. Koji od ovih načina najčešće koristite? ()

(upisati redni broj naveden ispred izabrane opcije u prethodnoj tabeli)

41. Kojim od ovih kanala vam stižu najbolji kandidati? ()

(upisati redni broj naveden ispred izabrane opcije u prethodnoj tabeli)

Programi podrške poslodavcima NSZ-a			
	Programi podrške NSZ-a	Da li ste čuli za navedeni program?	Da li ste koristili navedeni program?
42.1-2	Subvencija za otvaranje do 50 novih radnih mesta (jednokratna novčana pomoć po svakom novom radnom mestu pod uslovom da poslodavac posluje pozitivno i da nije smanjivao broj zaposlenih)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
43.1-2	Otpremninom do posla – finansijska podrška poslodavcima (poslodavac koji zapošljava najmanje 50 lica ranije otpuštenih zbog stečaja, a socijalno ugroženih može da dobije 100.000 din. po takvom zaposlenom)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
44.1-2	Mentoring program i specijalističke obuke (poslodavci mogu da dobiju besplatan mentoring u razvoju posla i specijalističku obuku)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
45.1-2	Oslobađanje poslodavca od plaćanja doprinosa po članu 45. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (ako zapošljava nezaposlene starije od 45, mlade pripravnike i invalide)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
46.1-2	Sprovođenje javnih radova (konkurišu kod NSZ-a, a radovi se finansiraju iz budžeta Republike po javnom pozivu)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
47.1-2	Pripravnici i volonteri (mladima koji se prvi put zapošljavaju NSZ plaća da rade kod poslodavca)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
48.1-2	Obuke nezaposlenih lica za poznatog poslodavca (besplatna obuka nezaposlenih po zahtevima poslodavca)	1. da 2. ne	1. da 2. ne
49.1-2	Selekcija i klasifikacija	1. da 2. ne	1. da 2. ne
50.1-2	Sajmovi zapošljavanja	1. da 2. ne	1. da 2. ne

51. Na skali od 1 do 10 ocenite saradnju svog preduzeća sa gradskom filijalom NSZ-a:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

52. Navedite tri najvažnija problema u saradnji sa gradskom filijalom NSZ-a:

52.1. ()

52.2. ()

52.3. ()

53. Koje metode koristite prilikom izbora kandidata za radna mesta? (moguće više odgovora)

- 53.1. CV (biografija) 1. da 2. ne
 53.2. Intervju 1. da 2. ne
 53.3. Pisana preporuka prethodnog poslodavca ili obrazovne ustanove 1. da 2. ne
 53.4. Usmena preporuka osobe od poverenja 1. da 2. ne
 53.5. Testovi veština i znanja 1. da 2. ne
 53.6. Probni rad 1. da 2. ne
 53.7. Nešto drugo, šta? ()

54. Kada primete nove zaposlene, koji su vam kriterijumi najvažniji (rangirajte tri najvažnija)

- 54.1. Kvalifikacije i stručnost ()
 54.2. Starost ()
 54.3. Radno iskustvo ()
 54.4. Pol ()
 54.5. Dobre preporuke ()
 54.6. Bračno stanje ()
 54.7. Socijalna ugroženost ()
 54.8. Nešto drugo, šta? ()

55. Koje osobine kod zaposlenih najviše cenite, navedite tri:

- 55.1. ()
 55.2. ()
 55.3. ()

56. Ukoliko bi vam se na konkurs za upražnjeno radno mesto pojavila dva kandidata istih kvalifikacija i motivisanosti za rad, kome biste dali prednost?

56.1.	1 Osobi mlađoj od 45 godina	2 Osobi starijoj od 45 godina	3 svejedno
56.2.	1 Muškarcu	2 Ženi	3 svejedno
56.3.	1 Osobi bez radnog iskustva	2 Osobi sa radnim iskustvom	3 svejedno
56.4.	1 Interno raseljenom licu	2 Starosedeoocu	3 svejedno
56.5.	1 Pripadniku romske nacionalnosti	2 Pripadniku ne-romske nacionalnosti	3 svejedno

57. Da li vaše preduzeće preduzima neke aktivnosti koje se mogu svrstati u socijalno odgovorno poslovanje (aktivnosti koje doprinose očuvanju životne sredine, uključivanju ugroženih kategorija stanovništva i povećanju društvene solidarnosti)?

- Da 1
 Ne 2

58. Ako je odgovor „da“, koje su to aktivnosti (navesti do tri najvažnije)?

58.1. ()

58.2. ()

58.3. ()

59. Da li bi vaše preduzeće bilo spremno da stipendira učenike i studente iz porodica interno raseljenih lica?

Da 1

Ne 2

Ako među zaposlenima imate IRL

60. Na skali od 1 do 10 ocenite stručnost i znanje IRL zaposlenih u vašem preduzeću:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

61. Na skali od 1 do 10 ocenite odgovornost i posvećenost IRL zaposlenih u vašem preduzeću:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

HVALA NA SARADNJI



LISTA SKRAĆENICA

IRL	Interno raseljena lica
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
CSR	Centar za socijalni rad
NVO	Nevladine organizacije
RZS	Republički zavod za statistiku
ARS	Anketa o radnoj snazi
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja)
ISIC	International Standard Industrial Classification (Međunarodna standardna klasifikacija grana delatnosti)
FGD	Fokus grupna diskusija

LITERATURA

Babović, M., Cvejić, S., Rakić, D. (2007), Položaj izbeglica na tržištu rada i iskustva sa aktivnim merama zapošljavanja, Grupa 484, UNDP, Beograd.

Center for Institutional Development – CIR (2009), Report from the Regional Workshop with Internally Displaced Persons (IDP) Associations from Serbia, Montenegro and Kosovo, UNDP.

Cvejić, S., Babović, M. (2008a), LSMS IDPs report, UNHCR.

Cvejić, S., Babović, M. (2008b), IDPs In Serbia And Kosovo – Vulnerability And Need For Assistance, Belgrade: DRC.

Cvejić, S., Babović, M. (2009), Profiling IDPs in Vranje, Belgrade: DRC.

Grupa 484 (2009), Izveštaj sa okruglih stolova posvećenih problemu zapošljavanja raseljenih lica sa prostora Kosova i Metohije, UNDP, Beograd.

Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije (2009), Mesečni statistički bilten, maj 2009, Beograd.

Republički zavod za statistiku (2006), Opštine u Srbiji 2005, Beograd.

Republički zavod za statistiku (2009a), Anketa o radnoj snazi – izveštaj za 2008. godinu, Beograd.

Republički zavod za statistiku (2009b), Opštine u Srbiji 2008, Beograd.

Republički zavod za statistiku (2009c), Zaposleni u Republici Srbiji, 2009, Saopštenje, Beograd.

Statistical Office of the Republic of Serbia (2008), Living Standard Measurement Survey 2002–2007, Belgrade.

UNHCR, Praxis (2007), Analiza položaja interno raseljenih lica sa Kosova u Srbiji – Zakon i praksa, Beograd.

Copyright © 2010
Program Ujedinjenih nacija za razvoj u Srbiji,
Internacionalnih brigada 69, 11000 Beograd, Srbija

Autori:
SeConS

Lektura i korektura:
Ivanka Andrejević

Dizajn:
Olivera Batajić Sretenović

Štampa:
Standard 2, Beograd

Tiraž:
300 primeraka

ISBN: 978-86-7728-122-9

CIP – Каталогизација у публикацији
Народне библиотеке Србије, Београд

331.5-054.73

MAPIRANJE mogućnosti za zapošljavanje
interno raseljenih lica : analiza stanja u
Kragujevcu, Kraljevu i Vranju / [[priredio]
SeConS]. – Beograd : Program Ujedinjenih
nacija za razvoj u Srbiji, 2010 (Beograd :
Standard 2). – 154 str. : graf. prikazi,
tabele ; 24 cm

Tiraž 300. – Napomene i bibliografske reference uz tekst. –
Bibliografija: str. [157].

ISBN 978-86-7728-122-9

1. СеЦонС (Београд)

а) Расељена лица – Запошљавање

COBISS.SR–ID 174583052

