

Гордана Илић¹
Бранка Золак Пољашевић²

Унапређење квалитета радне снаге у функцији смањења структурне незапослености у Републици Српској

Improvement of workforce quality in the function of reducing structural unemployment in Republic of Srpska

Резиме

Појоршање индикатора тржишта рада је реланоси са којом се данас су-срећу многе земље. Стоја независности у Републици Српској константно расте већ низ година и тренутно је 2,5 пута већа од просјечне стоје незапослености у Европској унији. У оваквим околностима до изражаја долази значај активних мјера политике запошљавања, при чему многе земље акценат стављају на унапређење квалитета радне снаге. За потребе овог рада урађено је кратко истраживање чији је основни циљ било прикупљање информација о ставовима послодавца у погледу понуде радне снаге на тржишту рада Републике Српске, те сагледавање потреба послодавца у погледу појединих компетенција запослених. На бази добијених резултата, теоријског прегледа посматране проблематике и сагледавања мјера за одржавање запошљавања које су планиране за неколико наредних година, аутори су дефинисали неколико смјерница за ублажавање структурне незапослености. Суштински, оне се огледају у интензивнијем и континуираном укључивању послодавца и других заинтересованих страна у процес креи-

¹ Економски факултет, Универзитет у Бањој Луци, gordana.ilic@efbl.org

² Економски факултет, Универзитет у Бањој Луци, branka.poljasevic@efbl.org

рања образовне понуде, развоју инфраструктуре за образовање оградних, те стављању акцената на развој компетенција а не занимања.

Кључне ријечи: тржиште рада, запосленост, незапосленост, образовање, компетенције

Summary

Deterioration of labour market indicators is reality with which many countries are facing today. Over the last few years unemployment rate in the Republic of Srpska continuously increasing and currently is 2.5 times higher than the average unemployment rate in the European Union. Under these circumstances, the importance of active employment policy measures coming to the forefront. Many countries through the employment policy emphasize improvement of labour quality. For the purpose of this paper it was conducted a brief survey whose main aims were to collect information on the attitudes of employers about labour supply on the labour market of the Republic of Srpska, and to understand the needs of employers in terms of competence of employees. Based on the obtained research results, theoretical review of the observed issues, and review of the official measures for encouraging employment, which are planned for the next few years, the authors have defined a few guidelines for the alleviation of structural unemployment. Essentially, defined guidelines are reflected in the following: more intensive and continuous involvement of employers and other stakeholders in the process of creating educational supply, development of infrastructure for adult education, and putting the emphasis on the development of competencies rather than development of occupations.

Key words: labor market, employment, unemployment, education, competence

Увод

Као посљедица економске и финансијске кризе, али и неких других узрока, посљедњих година у великом броју земаља дошло је до погоршања стања на тржишту рада. И тржиште рада Републике Српске посљедњих година биљежи негативне трендове. На примјер, у периоду од 2008. до 2011. године у Републици Српској се стопа незапослености константно повећавала, а према званичним подацима она је у 2011. години износила 24,5% што је 2,5 пута више од просјечне стопе незапослености у Европској унији.

Да би се ублажила стопа незапослености већина земаља проводи мјере активне политике тржишта рада. У случају структурне незапослености која је посљедица неусклађености образовне структуре запослених и рад-

них мјеста која се нуде, потребно је кроз мјере активне политике тржишта рада дјеловати на понуду радне снаге. Другим ријечима, напоре је потребно усмјерити на повећање квалитета радне снаге кроз њихово додатно образовање или обучавање. На овај начин повећава се професионална мобилност лица која траже запослење, али и могућност њиховог запошљавања. Када је у питању оцјена ефикасности ове мјере политике запошљавања, већина мета анализа које су рађене у посљедње двије деценије показале су да оне нису ефикасне у кратком року, али протоком времена (након двије до три године) оне дају добре резултате (Card, Kluge & Weber, 2010; Kluge & Schmidt, 2002; Heckman, LaLonde & Smith, 1999). Ово нису изненађујући резултати јер, реално посматрано, промјене у формалном образовном систему не могу у кратком року побољшати квалитет понуде радне снаге, нити могу задовољити потребе привреде за појединим профилима радника. Због тога је потребно да се у склопу ове мјере нагласак стави и на развој адекватног система неформалног образовања, како би се у нешто краћем року получили резултати на тржишту рада.

Додатно образовање и обука радне снаге као мјера активне политике запошљавања има различиту улогу у периоду привредне експанзије у односу на период рецесије. У вријеме привредног просперитета ова мјера политике запошљавања има улогу активирања становништва и њиховог стручног преусмјеравања у секторе који су у експанзији. С друге стране, у периоду рецесије ова мјера је усмјерена на очување постојеће запослености, те на побољшање професионалне мобилности незапослених како би се лакше запослили. Резултати једног новијег истраживања, између осталог, показали су да су у фази привредне рецесије мјере образовања унутар програма активне политике тржишта рада релативно ефикасније у односу на остале мјере и служе као „премосница” између фазе рецесије и фазе опоравка (Nordlund, 2011).

О значају унапређења квалитета радне снаге кроз додатно образовање и обуку говори и нови стратешки документ Европске комисије под називом „Европа 2020: стратегија за паметни, одрживи и инклузивни раст”. За разлику од Лисабонске стратегије, у овом новом стратешком документу Европске уније, изричито се наглашава важност дефинисаних смјерница и програма за државе кандидате и државе у сусједству, што би свакако требало да се рефлектује на политику запошљавања у Републици Српској.

Као што се може наслутити из претходно наведеног, предмет посматрања и анализе у овом раду је унапређење квалитета радне снаге као мјера којом се утиче на понуду радне снаге у циљу њеног усклађивања са тренутним нивоом и структуром тражње на тржишту рада.

Иако је очигледно да на тржишту рада Републике Српске постоји структурна незапосленост као посљедица неусклађености вјештина и знања незапослених у односу захтјеве и потребе послодаваца, никада нису рађена обимнија и дубља истраживања којим би се егзактно утвдиле потребе привреде за одређеним профилима радника. За потребе овог рада урађено је кратко истраживање чији је основни циљ било прикупљање информација о ставовима послодаваца у погледу понуде радне снаге на тржишту рада Републике Српске, те сагледавање потреба послодаваца у погледу појединих компетенција запослених. У истраживању су учествовала 104 послодавца, односно 104 предузећа која послују на територији Републике Српске. Без обзира на ограниченост истраживачког узорка, сврха овог истраживања је стицање нових емпиријских сазнања у овој области и покушај да се изнађе одговор на питање да ли је понуда радне снаге на тржишту рада Републике Српске усклађена са тренутним нивоом и структуром тражње за радном снагом, односно са потребама послодаваца.

1. Теоријски осврт на незапосленост и активну политику тржишта рада

Тржиште рада се најједноставније може дефинисати као мјесто на коме се сусрећу понуда и потражња за радном снагом. Републички завод за статистику Републике Српске дефинише незапослена лица као лица која су пријављена на евиденцију Завода за запошљавање старости од 15 до 65 година, која су способна или ограничено способна за рад, а која нису у радном односу нити на други начин остварују право на рад. У овој дефиницији се још наглашава да ова лица активно траже посао, односно да су расположива за рад, што је у складу са дефиницијом незапослених коју је дала Међународна организација рада.

Незапосленост, као један од индикатора тржишта рада представља стање које се мјери у одређеном тренутку. Стопа незапослености се најчешће израчунава као учешће незапослених лица у укупној радној снази. У свакој земљи постоји одређени број лица који активно траже посао, али нису пријављени на берзи рада. Ова лица нису обухваћена статистичким подацима о радној снази и броју незапослених, па се често дешава да је стварна стопа незапослености обично већа од оне која је приказана у званичним статистичким извјештајима једне земље. С друге стране, присуство сиве економије може да повећа званичну стопу незапослености изнад реалне.

Незапосленост се може манифестовати у различитим облицима и врстама. Према узроцима настанка незапосленост се најчешће дијели на нормалну, структурну и цикличну незапосленост (Burgess, 1994), при чему

нормална незапосленост укључује сезонску и фрикциону незапосленост. Сезонска незапосленост је посљедица варијација економских процеса условљених климатским, традиционалним или институционалним условима. Ова врста незапослености је карактеристична за одређене гране дјелатности (нпр. пољопривреда, туризам и слично). Фрикциона незапосленост обично настаје усљед временске неподударности између понуде и потражње за радном снагом и због кретања људи са једног радног мјеста на друго. Сматра се да ова врста незапослености има краткорочни карактер. Стопа фрикционе незапослености варира у времену због промјене ефикасности тржишта рада, али и због промјене одређених околности у привреди које утичу на вјероватноћу налажења посла (Бурда и Виплош, 2004). Циклична или коњукурна незапосленост посљедица је смањене потражње за радном снагом у условима несмањене понуде радне снаге. Ова врста незапослености прати циклична кретања у привреди које карактерише смјењивање периода просперитета и кризе. И на крају, структурна незапосленост настаје као посљедица неусклађености између понуде и потражње за радницима у погледу занимања, квалификација или регионалног распореда. Ова неусклађеност се јавља када потражња за одређеним врстама рада расте, док се истовремено потражња за неким другим врстама рада смањује, у условима када се понуда рада не може брзо прилагодити. За разлику од цикличне незапослености, структурна незапосленост је трајног карактера и као таква захтијева дугорочне и активне мјере за њено ублажавање.

У економској науци проблем незапослености почео се разматрати током велике економске кризе тридесетих година прошлог вијека када је дошло до наглог повећања броја незапослених. У том периоду јавља се нова економска теорија, кејнзијанизам, по којој тржиште у условима економске кризе није у стању да слободним дјеловањем обезбиди потребни ниво тражње за радном снагом, те је неопходна интервенција државе. Стога је Кејнс, творац ове теорије, препоручио владама развијених земаља такозване мјере активне политике тржишта рада као инструмент у борби против незапослености. Данас су мјере активне политике тржишта рада веома распрострањене у земљама широм свијета.

Мјере активне политике тржишта рада могу се класификовати на више начина. Тако, Организација за економску сарадњу и развој разликује пет основних група мјера активне политике запошљавања. То су, савјетовање и помоћ при запошљавању од стране јавне установе запошљавања, мјере усмјерене на образовање (нпр. финансирање преквалификација, стручног усавршавања и слично), мјере усмјерене на запошљавање младих особа, затим субвенционисање запошљавања, и на крају мјере за подстицање запошљавања група са отежаним фактором запошљавања. С друге стране,

Клув (Kluve, 2006) је идентификовао четири групе мјера активне политике тржишта рада које су највише заступљене у земљама европске уније. Прву групу чине мјере усмјерене на образовање, односно мјере усмјерене на побољшање квалитета људског капитала. Другу групу чине подстицајне шеме усмјерене на приватни сектор, ту спадају грантови за стартапе и субвенције плата приватним послодавцима. Сљедећу групу чине програми директног запошљавања и креирања радних мјеста. Ови програми су усмјерени на јавни сектор. И на крају, посљедњу групу чине мјере усмјерене на подизање ефикасности у процесу потраге за послом. Другим ријечима, ова група мјера обухвата савјетовање и помоћ при запошљавању.

Ефикасност мјера активне политике тржишта рада била је предмет енергичних расправа у посљедњих пола вијека. Данас је нешто лакше оцијенити ефекте ових мјера јер су рађене бројне економетријске евалуационе студије. Поред тога до сада је урађено и неколико мета анализа у којима се синтетизују резултати већег броја претходних евалуационих студија које анализирају исти или сличан проблем на исти или сличан начин. На основу тако синтетизованих резултата приступа се идентификовању ефикасних, мање ефикасних и неефикасних мјера активне политике тржишта рада. Прве обимније мета анализе рађене су 1999. године. Једна од њих је анализа коју су провели Хекман, Лалонде и Смит (Heckman, LaLonde & Smith, 1999). Ови аутори су резимирали око 75 економетријских евалуационих студија које су махом рађене у Сједињеним Америчким Државама. Другу анализу урадили су Дар и Занотос (Dag & Tzannotos, 1999) и у њој су сумирани резултати око 100 евалуационих студија које су претходно рађене у земљама ОЕЦД-а, али и у неким транзиционим земљама. Након ове двије обимне студије урађено је још неколико сличних мета анализа (Kluve & Schmidt, 2002; Greenberg, Michalopoulos & Robins, 2003; Betcherman, Olivas & Dar, 2004).

Захваљујући мета анализи коју су 2010. године провели Кард, Клув и Вебер (Card, Kluve & Weber, 2010) можемо сагледати збирне резултате 97 евалуационих студија које су су проводиле у периоду од 1995. до 2007. године. Према резултатима ове мета анализе, као најефикасније показале су се мјере усмјерене на савјетовање и помоћ у тражењу посла. Занимљиво је да су се програми подстицања запошљавања у јавном сектору, као и програми усмјерени на младе показали мање ефикасним у односу на остале програме и мјере, што потврђују и претходно рађене мета анализе (Heckman, et al., 1999; Kluve & Schmidt, 2002). Мјере усмјерене на образовање нису ефикасне у кратком року, али протоком времена (након 2 до 3 године) оне дају добре резултате. Леиман и Клув (Lehmann & Kluve, 2010) су кроз своје истраживање, којим је обухваћен период од 1991. до 2005. године, показали да постоји позитивна веза између учешћа у мјерама активне политике тржишта

рада и промјене статуса незапослености. Према резултатима њиховог истраживања, ова веза је доста израженија у земљама ЕУ-15 у односу на земље у транзицији које су накнадно постале чланице Европске уније. Што се тиче мјера усмјерених на образовање радне снаге занимљиви су резултати истраживања у оквиру кога се испитивала њихова ефикасност у рецесији. Према једном од закључака ове студије, у фази рецесије мјере образовања унутар програма активне политике тржишта рада су релативно ефикасније у односу на остале мјере и служе као „премосница” између фазе рецесије и фазе опоравка (Nordlund, 2011 у Бабић, 2012).

У неким земљама мјере активне политике тржишта рада, односно запошљавања су предмет законског регулисања. На примјер, у Републици Србији у оквиру Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС”, број 36/2009 и 88/2010) дефинисано је да активна политика запошљавања представља систем планова, програма и мјера усмјерених ка повећању запослености и смањењу незапослености. Мјере активне политике запошљавања су активности усмјерене ка унапређењу запослености, и њих спадају: (1) посредовање у запошљавању лица која траже запослење; (2) професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; (3) субвенције за запошљавање; (4) подршка samozapošljavanje; (5) додатно образовање и обука; (6) подстицаји за кориснике новчане накнаде; (7) јавни радови; (8) друге мјере усмјерене ка запошљавању лица која траже запослење. У Републици Српској мјере активне политике запошљавања нису предмет законског регулисања.

2. Значај додатног образовања и обуке радне снаге као мјере активне политике запошљавања

Данас, у XXI вијеку, образовање постаје један од кључних фактора економског и друштвеног развоја. С друге стране, један од највећих проблема савремених европских држава јесте усклађивање система образовања са потребама тржишта рада (Веселиновић и Ђинђић, 2011). Овај проблем нарочито погађа земље у транзицији, а итекако је присутан и на тржишту рада Републике Српске. Управо због тога, стратегија запошљавања у Републици Српској мора бити усмјерена како на смањење незапослености, тако и на унапређење квалитета радне снаге кроз додатно образовање и обуку. Ова два циља нису међусобно супростављена јер без унапређења квалитета радне снаге остале мјере усмјерене ка повећању запослености нису дуго-рочно одрживе и не доприносе смањењу јаза који постоји између домаћег и европског тржишта рада.

Унапређењем квалитета радне снаге кроз додатно образовање или обучавање унапређује се њена професионална мобилност, али и могућност запошљавања. Додатно образовање и обучавање радне снаге има различиту улогу у периоду привредне експанзије у односу на период рецесије. Наиме, у вријеме привредног просперитета ова мјера активне политике запошљавања има улогу активирања становништва и њиховог стручног преусмјеравања у секторе који су у експанзији. На примјер, 50-тих година прошлог вијека тржиште рада развијених земаља карактерисао је недостатак квалификоване радне снаге неопходне за снажни развој индустрије који се у то вријеме догађао, те се у мјерама активне политике тржишта рада нагласак стављао управо на програме образовања и улагања у људски капитал (Бабић, 2012). С друге стране, „у вријеме рецесивних привредних услова напори су усмјерени првенствено на очување постојеће запослености, те побољшање професионалне мобилности незапослених како би се они, када се створе услови, лакше запослили (Бејаковић, 1998).

О значају унапређења квалитета радне снаге кроз додатно образовање и обуку говори и нови стратешки документ Европске комисије под називом „Европа 2020: стратегија за паметни, одрживи и инклузивни раст”. Нова стратегија има за циљ да обезбједи успјешан излазак из актуелне економске и финансијске кризе и истовремено да обезбједи одрживу будућност са више посла и бољим условима живота. Први од пет основних циљева дефинисаних овим документом је повећање стопе запослености популације од 20. до 64. година са 69% на 75%. У циљу реализације дефинисаних стратешких циљева до 2020. године, усвојено је десет смјерница. Првих шест циљева односи се на проблеме економске политике, а четири на политику запошљавања. Три од четири наведене смјернице, директно или индиректно говоре управо о потреби унапређења квалитета радне снаге као мјере за повећање запослености. Те смјернице су: (1) повећање партиципације - учешћа на тржишту рада и смањење структурне незапослености (услед раскорака између понуде и потражње радне снаге); (2) развијање квалификоване радне снаге одговарајући на потребе тржишта рада, унапређење квалитета посла и цјеложивотно учење; (3) побољшање перформанси система образовања и обуке на свим нивоима и повећање учешћа у високом образовању.

За разлику од Лисабонске стратегије, у овом новом стратешком документу Европске уније, изричито се наглашава важност ових смјерница и програма за државе кандидате и државе у сусједству, што би требало да се рефлектује на политику запошљавања у Републици Српској. Акцент који Европска унија ставља на образовање и обуку радне снаге и препоруке Европске комисије које произилазе из тога, већ су имали значајан утицај на мјере активне политике запошљавања у Србији. Наиме, од 2008. до 2011.

године дошло је до великих промјена у структури издвајања за мјере активне политике запошљавања. Тако је у 2008. години за активности додатног образовања и обуке радне снаге издвојено само 0,3% од укупних буџетских средстава намјењених за мјере активне политике запошљавања. У 2011. години, издвајање за ове активности се попело на чак 48,5% од укупних средстава. Истовремено, дошло је до смањења учешћа средстава која се издвајају за остале активности. На примјер, субвенције за запошљавање су 2008. године партиципирале са 50,9%, док је њихово учешће у 2011. години износило 33,3%.

Иако узроци незапослености у Републици Српској нису исти у односу на земље Европске уније, њихово искуство и препоруке сигурно су добра смјерница у развоју наше политике запошљавања, а при томе нагласак треба ставити на оспособљавање незапослених.

3. Анализа стања на тржишту рада Републике Српске

У посљедње двије деценије тржиште рада у Босни и Херцеговини, а тиме и у Републици Српској, осјећа посљедице транзиције ка тржишном моделу привређивања. Једна од посљедица транзиције су велика отпуштања запослених усљед приватизације, односно смањења државног сектора, која нису праћена интензивним отварањем радних мјеста у приватном сектору. Надаље, домаће тржиште рада карактерише прелазак са социјалистичког модела сигурног запошљавања и сигурности посла на модел запошљавања заснован на тржишним принципима. Један дио радне снаге који је усљед приватизације остао без запослења, није успио да се прилагоди новонасталој промјени на тржишту рада. „Из социјалистичког периода наслијеђена је и висока фиктивна запосленост. Она се одржала и у ратном и у посљератном периоду више као облик социјалног програма, а мање као одраз реалне тражње за радом креиране на основу економске активности” (Томаш, Пржуљ и Шијаковић, 2004, стр. 8). Поред наведеног, утицај на индикаторе тржишта рада имали су и други макроекономски шокови као што су либерализација цијена, либерализација увоза, неспремност домаћих предузећа на конкуренцију, губитак тржишта и слично. Сви наведени структурни поремећаји и данас имају већи или мањи утицај на стање на тржишту рада.

Стопа незапослености најчешће се рачуна као учешће незапослених лица у укупној радној снази. Према посљедњим доступним подацима, званична стопа незапослености у Републици Српској у 2011. години износила је 24,5% (Републички завод за статистику, 2012), и она од 2008. године константно расте (2008 - 20,5; 2009 - 21,4; 2010 - 23,6, 2011 - 24,5). Овај индикатор тржишта рада је знатно лошији у односу на просјек Европске уније.

Наиме, према Еуростату, просјечна стопа незапослености у Европској унији 2011. године износила је 9,7%. Дакле, стопа незапослености у Републици Српској је у 2011. години била 2,5 пута већа од просјека Европске уније. Ситуација је још алармантнија уколико се посматра административна стопа незапослености која се израчунава тако што се број евидентираних незапослених лица подијели са збиром броја евидентираних незапослених и броја регистрованих запослених радника. Према званичним подацима Завода за запошљавање Републике Српске, административна стопа незапослености у 2012. години износила је чак 38,8%. На сљедећем графикону приказано је кретање броја лица која су тражила запослење у Републици Српској у периоду од 2004. године до 2011. године.

Графикон 1.

Кретање броја лица која траже запослење



Извор: Републички завод за статистику РС, Статистички годишњак за 2012. годину

Као што можемо видјети из претходног графикона, посљедњих година тржиште рада у Републици Српској биљежи пораст броја лица која активно траже запослење. Од 2008. до 2011. године овај број се увећао за 20.461 лица. Погоршање стања на тржишту рада у посљедњих неколико година није карактеристично само за Републику Српску, сличне тенденције се манифестују и на тржишту рада земаља у региону, али и бројних развијених земаља. Иако многи сматрају да су оваква кретања посљедица економске и финансијске кризе, важно је нагласити да је у нашој земљи, као и у земљама у окружењу, присутан и низ других узрочника овако велике стопе незапослености. Тако Радовић-Марковић (2011, стр. 28) наводи да су у посљедњих неколико година, поред економске и финансијске кризе, неки од основних узрока погоршања стања на тржишту рада Србије „вишегодишњи раскорак између понуде и потражње за радном снагом, огромни број неупотребљи-

вих диплома, дефицитарност појединих занимања, недостатак знања и вјештина, недовољна мобилност радне снаге, застарјела номенклатура занимања, недовољна заинтересованост привредника да улажу у усавршавање запослених и слично”. Сви наведени узроци су, у већој или мањој мјери, присутни и на тржишту рада Републике Српске.

Табела 1.

Крећање старосне структуре лица која траже запослење

Старосне групе	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Од 15 до 30 година	32,00%	31,07%	29,24%	28,50%	29,50%	29,52%	30,06%
Од 30 до 40 година	28,35%	27,29%	26,24%	25,80%	25,21%	25,50%	25,17%
Од 40 до 50 година	26,57%	26,50%	27,52%	27,39%	26,45%	25,77%	24,94%
Више од 50 година	13,07%	15,15%	16,99%	18,32%	18,84%	19,21%	19,83%
Укупно	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

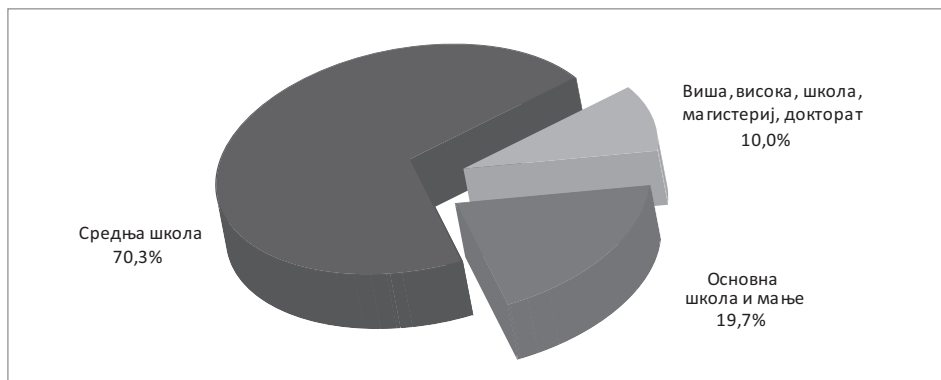
Извор: Републички завод за статистику РС, Статистички годишњак за 2012. годину

Подаци који су представљени у табели 1 говоре нам да су у посматраном периоду све старосне групе биле скоро подједнако заступљене у укупном броју лица које траже запослење, са незнатно већим учешћем лица од 15 до 30 година. Од 2005. године до 2011. године старосна структура лица која траже запослење није се значајније мјењала, једино је забиљежен значајнији пораст броја лица која траже запослење, а имају више од 50 година. Овој категорији лица је отежан проналазак посла јер се теже преквалификују, односно прилагођавају захтјевима на тржишту рада. Старији незапослени се најчешће сматрају жртвама транзиције.

Образовна структура незапослених у 2011. години приказана је на следећем графикану.

Графикон 2.

Структура незапослених према највишем степеноу образовања у 2011. години



Извор: Републички завод за статистику РС, Статистички годишњак за 2012. годину

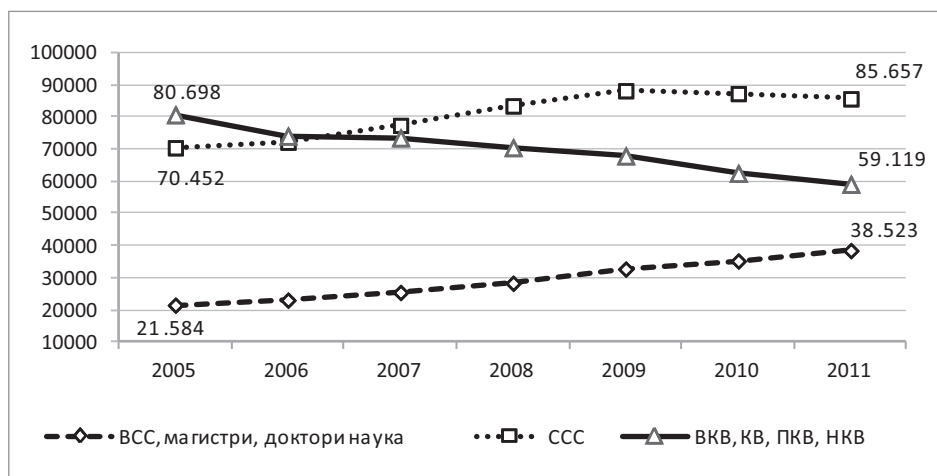
Као што можемо видјети на графикаону 2 на тржишту рада Републике Српске у структури незапослених лица у 2011. години доминирала су лица која имају завршену средњу школу (70,3%) и мање (19,7%). Овај податак имплицира да је понуда радне снаге на тржишту Републике Српске неконкурентна и да је образовна структура становништва доста неповољна.

У развијеним земљама постоји инверзна веза између степена образовања и стопе незапослености, односно са повећањем степена образовања смањује се ризик од незапослености. Један од циљева Европске комисије је повећање степена образовања у свим земљама чланицама. Тачније, учешће високообразованог становништва у Европској унији до 2020. години треба да износи 40%. Према подацима еуростата у земљама Европске уније у 2011. години стопа запослености лица са терцијалним образовањем износила је чак 83,7%, стопа запослености лица са средњим образовањем била је нешто нижа и износила је 73,2%. Најнижу стопу запослености остварила су лица са основном школом и нижим средњим образовањем и она је у 2011. години износила 53,5%. Запослени са вишим степеном образовања су продуктивнији на свом радном мјесту што доприноси већој производњи добара и услуга и посљедично већој продуктивности привреде као цјелине, стога не изненађује податак да је на тржишту рада великог броја развијених земаља дошло до значајне промјене у тражњи радне снаге у корист лица са вишим степеном образовања (Бехара, 2011).

Кретање запослених у Републици Српској према степену стручног образовања приказано је на графикаону 3.

Графикон 3.

Зајослени у условним субјектима према степену стручног образовања



Извор: Републички завод за статистику РС, Статистички годишњак за 2012. годину

Дакле, у периоду од 2005. до 2011. године највише се повећао број запослених са високом стручном спремом, магистеријем или докторатом. Такође, дошло је и до благог раста броја запослених са средњим образовањем, док је број запослених висококвалификованих, квалификованих, полуквалификованих и неквалификованих лица драстично смањен.

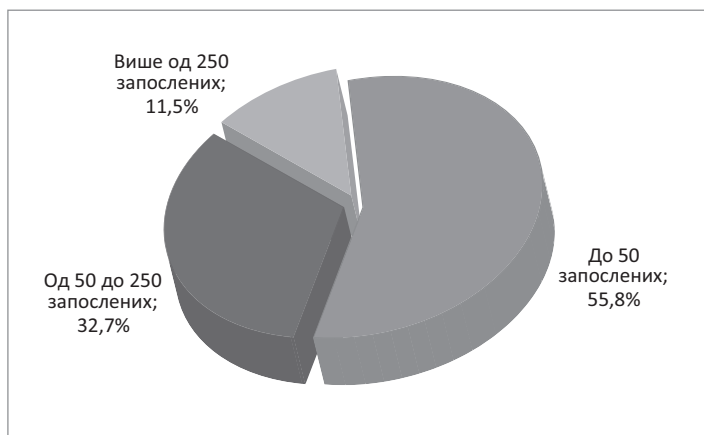
4. Анализа потреба послодаваца у погледу компетенција радне снаге

Иако је очигледно да на тржишту рада Републике Српске постоји структурна незајосленост као посљедица неусклађености вјештина и знања незајослених у односу захтјева и потребе послодаваца, никада нису рађена обимнија и дубља истраживања којим би се егзактно утвдиле потребе привреде за одређеним профилима радника, а чији би крајњи циљ било усклађивање образовног процеса и потреба привреде.

За потребе овог рада урађено је кратко истраживање чији је основни циљ било прикупљање информација о ставовима послодаваца у погледу понуде радне снаге на тржишту рада Републике Српске, те сагледавање потреба послодаваца у погледу појединих компетенција запослених. Истраживање је проведено уз помоћ онлајн анкете која је дистрибуирана путем електронске поште. У истраживању су учествовала 104 послодавца, односно 104 предузећа која послују на територији Републике Српске.

Графикон 4.

Структура истраживачког узорка према броју запослених



Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

Према критеријуму броја запослених, можемо констатовати да су у истраживању највеће учешће остварила мала предузећа, односно предузећа која запошљавају до 50 радника, њих 58 што чини 55,8% узорка. У истражи-

вању су учествовала 34 предузећа средње величине, односно предузећа која запошљавају од 50 до 250 радника. Према томе, предузећа средње величине представљају 32,7% узорка. Што се тиче великих предузећа, при чему под-разумјевамо предузећа која запошљавају више од 250 радника, њих 12 је учествовало у истраживању што чини тек 11,5% узорка.

Графикон 5.

Став послодаваца у погледу тешкоће прибављања компетенцијских радника на тржишту рада

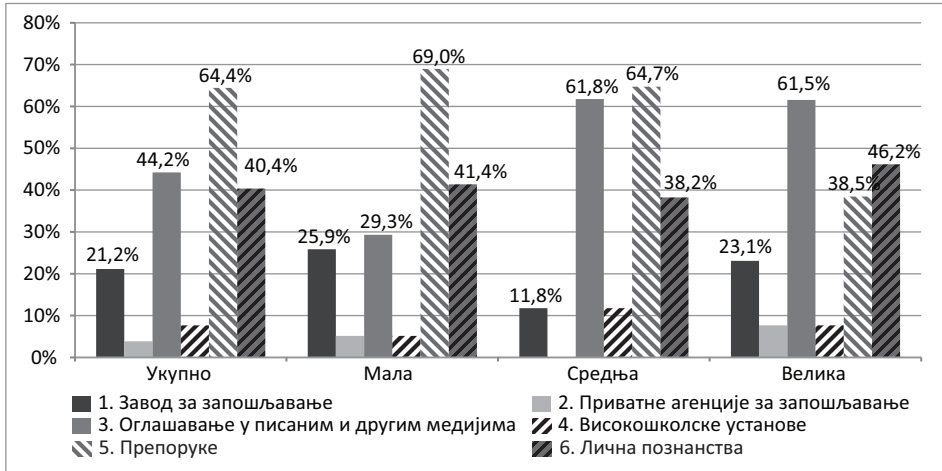


Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

Упркос чињеници да више од 150.000 људи у Републици Српској активно тражи запослење, резултати овог истраживања су показали да само 15,4% анкетираних послодаваца нема проблема са проналажењем радника који посједују потребно знање, искуство, вјештине и способности. Алармантан је податак да је скоро половина, тачније 49,0%, послодаваца који су учествовали у истраживању изјавило да константно имају проблем приликом проналажења адекватних радника, док се њих 35,4% понекад суочава са оваквим проблемом. Уколико ове податке анализирамо са аспекта величине предузећа онда можемо констатовати да овај проблем најчешће погађа мала предузећа, јер је 56,9% послодаваца у овој групи одговорило да константно имају проблем приликом проналажења адекватних радника. За њима слиједи велика предузећа (38,5%), па онда предузећа средње величине (38,2%).

Графикон 6.

Најчешће коришћени извори прибављања радника



Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

У циљу дубљег сагледавања проблема проналажења компетентних радника на тржишту рада Републике Српске, сагледали смо које изворе регрутovanja анкетирани послодавци најчешће користе. Посматрано на укупном узорку, 64,4% анкетираних послодаваца користи препоруке као извор прибављања радника, 44,4% предузећа оглашава слободна радна мјеста у писаним и другим медијима, док се 40,4% послодаваца ослања и на лична познанства у поступку запошљавања нових радника. Препоруке као извор прибављања кандидата доминирају и код малих предузећа (69,0%), као и код предузећа средње величине (64,7%). Оглашавање слободних радних мјеста у медијима је чест извор прибављања кандидата код предузећа средње величине (61,8%) и великих предузећа (61,5%), док је малим предузећима овај извор прибављања знатно мање заступљен (29,3%). И у категорији малих, средњих и великих предузећа око 40% њих ослања се на лична познанства као један од извора прибављања кандидата. У нашем узорку, тек 21,2% послодаваца се ослања на Завод за запошљавање у процесу тражења радника што је заиста мали проценат с обзиром на улогу коју ова институција има, или треба да има, на тржишту рада.

С обзиром на чињеницу да се велики број послодаваца ослања на препоруке и лична познанства у поступку тражења нових радника, што је по правилу ограничен пул кандидата, могло би се закључити да је то разлог због кога 84,42% анкетираних послодаваца повремено или стално има проблем у проналажењу радника који посједују потребно знање, искуство, вјештине и способности. Да би отклонили ову недоумицу урађена је дубља анализа прикупљених података.

Графикон 7.

Тешкоће прибављања компетенцијских радника на тржишту рада према извору регрутовања кандидата



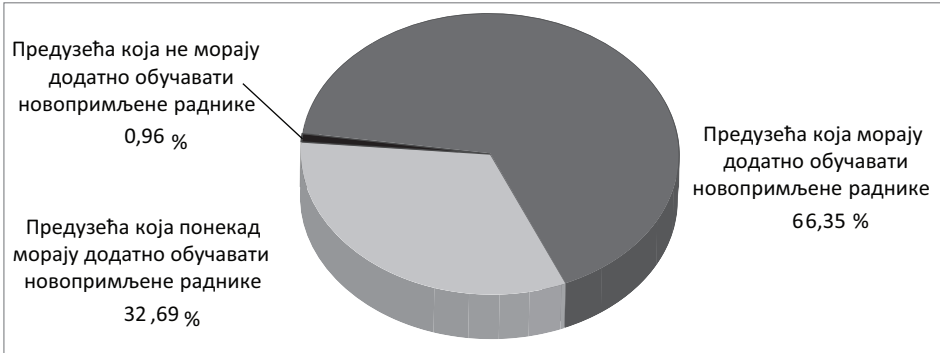
Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

Као што можемо видјети на графикону 7, чак 89,5% анкетираних предузећа која се у процесу запошљавања нових радника ослањају само на препоручене кандидате имају стално или повремено проблем са проналажењем компетентних радника. Исти проблем има 75% предузећа која као извор регрутовања користе искључиво лична познанства са кандидатима. И на крају, 86,7% послодаваца која користе комбинацију ова два извора регрутовања повремено или стално имају проблем у проналажењу и запошљавању радника који посједују потребно знање, искуство, вјештине и способности. Ови подаци и даље иду у прилог закључку да је неадекватан извор прибављања, а не понуда радне снаге, могући разлог потешкоћа послодаваца у проналажењу компетентних радника на тржишту рада. Међутим, даља анализа говори нам да 70,6% анкетираних послодаваца који оглашавају слободна радна мјеста у писаним и другим медијима, и према томе имају могућност привлачења знатно већег броја кандидата, такође имају стално или повремено проблем са проналажењем компетентних радника. Надаље, чак 83,3% анкетираних послодаваца који се у процесу запошљавања искључиво ослањају на Завод за запошљавање, стално се сусрећу са проблемом компетентности кандидата за посао. И на крају, сви анкетирани послодавци (100%) који се у процесу регрутовања ослањају на комбинацију три или више извора прибављања кандидата за посао се стално (68,0%) или повремено (32,0%) суочавају са анализираним проблемом. Ово је непобитан доказ да је ипак неадекватна понуда радне снаге на тржишту, а не начин

приобављања радника, један од основних узрока због кога се послодавци сусрећу са потешкоћама у процесу запошљавања компетентних радника.

Графикон 8.

Пошребде послодаваца да догајно обучавају новопримљене раднике



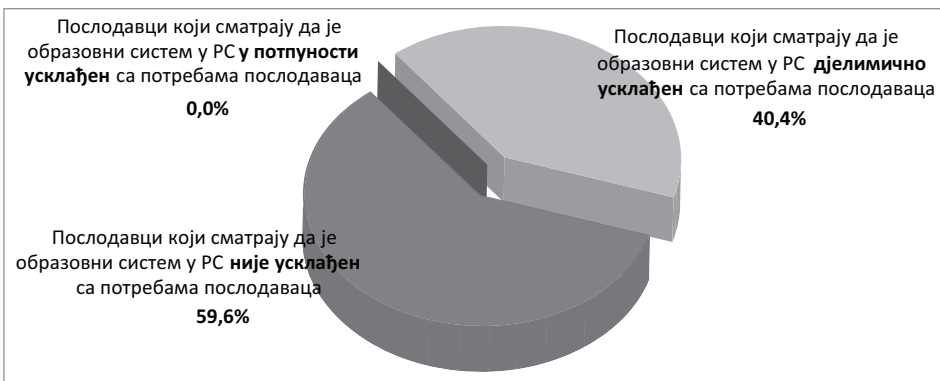
Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

С обзиром на горе изложене проблеме око проналажења адекватних радника, не изненађује податак да скоро сви анкетирани послодавци морају стално (66,4%) или повремено (32,7%) додатно обучаваати раднике које примају у радни однос. При томе се под обуком подразумева стицање знања, вјештина или способности која треба да помогну радницима у савладавању текућег посла.

Што се тиче мишљења анкетираних послодаваца о усклађености образовног система у Републици Српској са потребама послодаваца, она су приказана на следећем графикону.

Графикон 9.

Ставови послодаваца о усклађености образовног система у РС са потребама послодаваца



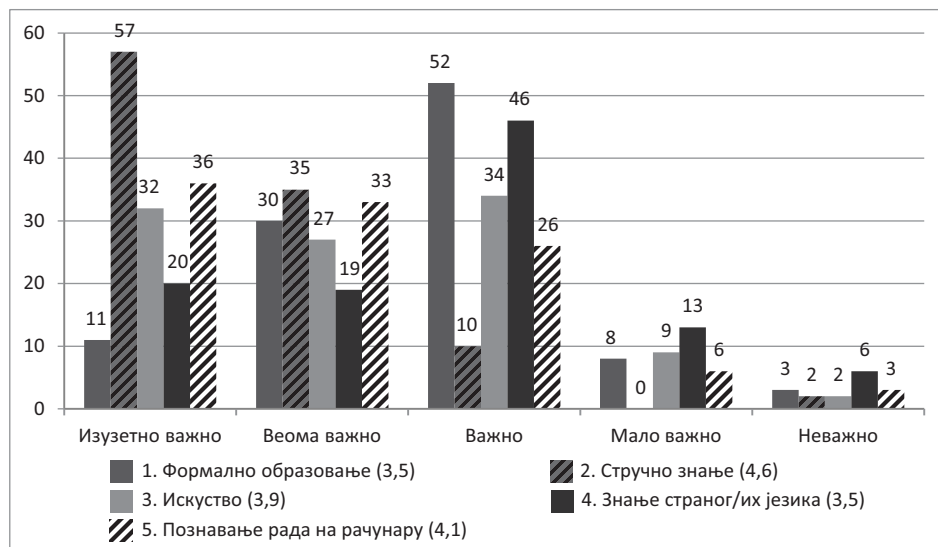
Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

Дакле, 40,4% анкетираних послодаваца сматра да је образовни систем у Републици Српској дјелимично усклађен са потребама послодаваца, а њих 59,6% сматра да образовни систем уопште није усклађен са потребама послодаваца. У Стратегији запошљавања у Републици Српској за период 2011-2015. година наведен је податак да упркос исказаним потребама послодаваца за одређеним занимањима и њихове спремности да стипендирају школовање ученика у тим занимањима, ученици и даље не исказују интерес да се школују у тим областима. Како је констатовано у овом званичном документу, у Републици Српској је евидентан проблем диспропорционалности између жеља ученика и потреба тржишта рада. Овај проблем би се могао ријешити пројектом Министарства просвете и културе Републике Српске у оквиру кога би се извршила промоција дефицитарних занимања и она учинила атрактивнијим за младе људе.

Сљедећи циљ овог истраживања било је сагледавање потреба послодаваца у погледу појединих компетенција запослених.

Графикон 10.

Пошреде послодаваца у погледу компетенција запослених



Извор: Обрада прикупљених података од стране аутора

Подаци на графикону 10 нам казују да анкетирани послодавци више цијене стручно знање (4,6)³, познавање рада на рачунару (4,1) и искуство (3,9) радника у односу на њихово формално образовање (3,5). Високо су оцијенене и такозване меке вјештине попут способност рада у тиму (4,5), спо-

³ Оцјене су исказане на скали од 1 до 5.

собност рјешавања проблема (4,4), креативност и иновативност радника (4,1), те комуникационе вјештине (4,0). Међутим, ове податке треба узети са резервом, јер потребне компетенције радника зависе од дјелатности предузећа, као и од самог радног мјеста у организацији.

Без обзира на ограниченост узорка који је обухваћен овим истраживањем, резултати истраживања свакако су сигнал да понуда радне снаге није у стању да одговори тренутним потребама послодаваца. Према томе, „у циљу остваривања што боље повезаности образовног процеса са захтјевима послодаваца постоји потреба да се преиспита цјелокупна структура система образовања, кроз бољу интеракцију, хоризонталну и вертикалну мобилност између различитих нивоа образовања и усклађивање општих и стручних профила са условима на тржишту рада” (Бабић и Славковић, 2011, стр. 22).

5. Закључци и препоруке за побољшање ситуације на тржишту рада Републике Српске

У условима када велики број земаља биљежи пораст стопе незапослености, мјере активне политике тржишта рада још једном добијају на значају. Европска унија која, такође, биљежи пораст незапослености у свом новом стратешком документу под називом „Европа 2020: стратегија за паметни, одрживи и инклузивни раст” велики значај придаје образовању као мјери активне политике тржишта рада која доприноси усклађивању понуде и потражње на тржишту рада. У овом документу Европске уније изричито се наглашава важност дефинисаних смјерница и програма за државе кандидате и државе у сусједству, што би требало да се рефлектује на политику запошљавања у Републици Српској. Међутим, усклађивање система образовања са потребама тржишта рада представља велики изазов за савремене европске државе. Овај проблем нарочито погађа земље у транзицији, а итекако је присутан и на тржишту рада Републике Српске.

Резултати истраживања које је проведено за потребе овог рада сигнализирају нам да систем формалног и неформалног образовања у Републици Српској није у стању да ефикасно прати тражњу и захтјеве тржишта рада. Наиме, 84,4% анкетираних послодаваца изјавили су да стално или повремено имају проблема са проналажењем компетентних радника, упркос чињеници да више од 150.000 људи у Републици Српској активно тражи запослење. Такође, скоро сви анкетирани послодавци (99,04%) морају, стално или повремено, додатно обучавати раднике које примају у радни однос. И коначно, 40,4% анкетираних послодаваца сматра да је образовни систем у Републици Српској дјелимично усклађен са потребама послодаваца, док

59,6% њих сматра да образовни систем уопште није усклађен са потребама послодаваца. Судајући према ставовима анкетираних послодаваца, рјешење проблема усклађивања система образовања са потребама тржишта рада се крије у развоју компетенција, а не у развоју занимања, односно иновирању постојеће класификације занимања.

Проблем неусклађености понуде радне снаге и потражње на тржишту рада Републике Српске не може бити ријешен *ad hoc* приступом већ је потребно развити дугорочну стратегију реформе постојећег система формалног образовања и развоја система и инфраструктуре неформалног образовања. Након дугог раздобља у коме званична политика није увиђала потребу за активним учешћем послодаваца у процесу креирања образовне понуде, нити је имала разумјевања за побољшање квалитета радне снаге кроз додатно образовање или обучавање одраслих, уочавају се позитивни помаци у овој области. Ту се превасходно мисли на оснивање Комисије за упис ученика која је у сарадњи са Привредном комором Републике Српске направила анализу потреба на тржишту рада у вези са појединим струкама и занимањима. Други позитиван корак је оснивање Завода за образовање одраслих који, између осталог, проводи програме за оспособљавање одраслих за одређена занимања, као и програме за усавршавање одраслих. Међутим, да би ефекти ових и сличних мјера били видљивији у смислу побољшања индикатора тржишта рада, неопходно је много активније дјеловати у правцу интензивнијег и континуираног укључивања послодаваца и других заинтересованих страна у процес креирања образовне понуде, те даље развијати инфраструктуру за образовање одраслих.

Судајући по структури незапослених према највишем степену образовања, тржиште рада у Републици Српској није у стању да апсорбује велики број радника са средњим образовањем. Међутим, рјешење овог проблема не треба тражити у хиперпродукцији високообразованог кадра. Као што је наведено у Стратегији запошљавања РС за период 2011-2015. године, на тржишту рада Републике Српске постоји тражња за одређеним стручним занимањима, али истовремено је присутна и незаинтересованост ученика да се школују у тим занимањима. Једно од рјешења овог проблема је развој струковног средњег образовања и његова афирмативна промоција у односу на опште средње образовање. Средње струковно образовање у Републици Српској мора бити у функцији развоја оних компетенција код ученика које ће моћи да задовоље потребе флексибилног тржишта рада. Другим ријечима, кроз средњошколско струковно образовање ученици треба да стекну шири спектар знања и вјештина како би се након завршетка школовања могли бавити различитим пословима и како би се повећала њихова професионална мобилност. Да би се ово постигло потребно је да се промјени

приступ у учењу, као и наставне методе и поступци, и што је најважније потребно је да и само наставно особље стекне нове компетенције. С обзиром да брз развој технологије диктира осавремењавање опреме која ученицима у средњим струковним школама омогућава стицање практичних вјештина које се високо цијене на тржишту рада, потребно је обезбиједити додатна средства за иновирање опреме како би се обезбиједио адекватан ниво квалитета у извођењу наставног процеса. И на крају, у поступку креирања адекватне понуде образовних програма нужна је континуирана и активна интеракција са послодавцима и другим заинтересованим странама, као што су органи локалне управе, струковна удружења, коморе и слично.

Што се тиче високог образовања у Републици Српској егзистирају два јавна универзитета и неколико приватних високошколских институција. Судаћи према индикаторима тржишта рада, систем високог образовања карактерише слаба веза са привредом, и нефлексибилност у погледу понуде образовних програма. Могло би се рећи да су у погледу занимања која нуде, приватне високошколске установе знатно флексибилније у односу на јавне универзитете, међутим компетенције које студенти стичу у склопу тих образовних програма су често недовољне и неусклађене са потребама привредника. Дакле, слично као и код средњег образовања, и у области високог образовања нужна је већа флексибилност и изградња много чвршћих веза са привредним сектором у погледу потребних компетенција које студенти треба да стекну у одређеним занимањима. Стратегија уписа студената на високошколске институције мора бити координисана са постојећим потребама друштва, али и са захтјевима који долазе са тржишта рада.

Сљедећи правац у коме би требало дјеловати је развој већ поменуте инфраструктуре за образовање одраслих. За разлику од промјена на пољу средњег и високог образовања, образовање одраслих као систем неформалног образовања или као допуна формалном систему образовања, може у знатно краћем року добити позитивне резултате у погледу побољшања квалитета радне снаге и усклађивања њене понуде са актуелним потребама тржишта рада. Систем образовања одраслих и развој његове инфраструктуре је област којој се придаје велика пажња у развијеним земљама. На примјер, неке од европских држава стимулишу грађане на додатно образовање и усавршавање путем признавања различитих пореских олакшица или субвенционисањем образовања. Инфраструктуру за образовање одраслих, између осталог, карактерише јасно дефинисана правна регулатива, изграђена мрежа установа које треба да реализују програме образовања одраслих, дефинисана права и обавезе у смислу финансирања ових програма, транспарентност евалуације учинака програма образовања одраслих и слично.

Ово су уједно и правци у којима је потребно дјеловати у сектору неформалног образовања.

Теоријски преглед значаја и ефеката појединих мјера активне политике запошљавања, нова емпиријска сазнања о ставовима послодаваца у погледу понуде радне снаге и потребама послодаваца у погледу појединих компетенција запослених, те сет препорука које произилазе из претодног, представљају скромни допринос аутора у изналажењу рјешења једног комплексног друштвеног проблема, а то је растућа незапосленост. С обзиром на значај посматраног проблема потребно је кроз даља научна истраживања проширити узорак посматрања и свакако извршити свеобухватнију анализу ставова и потреба послодаваца у погледу компетенција радне снаге.

Литература

- Betcherman, G., Olivas, K. and Dar, A. (2004). *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*. Social Protection Department, Human Development Network, Washington DC: World Bank.
- Burgess, P.L. (1994). *Unemployment*. World Book Illustrated Information Finder, Chicago: World Book.
- Card, D., Kluve, J. and Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120(546), 452-477.
- Dar, A. and Tzannotos, Z. (1999). *Active Labour Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*. Social Protection Department, Human Development Network, Washington DC: World Bank.
- Greenberg, D., Michalopoulos, C. and Robins, P.K. (2003). A Meta-Analysis of Government Sponsored Training Programs. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), 31-53.
- Heckman, J.J., LaLonde, R.J. and Smith, J.A. (1999). The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. In *Handbook of Labor Economics* (pp. 1865-2097). Amsterdam: Elsevier Science North-Holland.
- Kluve, J. (2006). *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*. Working paper, Bonn: RWI, Essen.
- Kluve, J. and Schmidt, M. (2002). Can Training and Employment Subsidies Combat European Unemployment? *Economic Policy*, 17(35), 409-448.
- Lehmann, H. and Kluve, J. (2010). Assessing Active Labour Market Policies in Transitional Economies. In *The Labour Market Impact of the EU Enlargement* (pp. 275-307). Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Nordlund, M. (2011). What Works Best When? The Role of Active Labour Market Policy Programmes in Different Business Cycles. *International Journal of Social Welfare*, 20(1), 43-54.
- Бабић, З. (2012). Активна политика тржишта рада: Еуропски контекст и хрватска пракса, *Социјална Екологија*, 21(1), 31-51.

- Бабић, В. и Славковић, М. (2011). Повезаност образовног система и потреба привреде. У *Активне мере на тржишту рада и њихова запошљивост* (стр. 1-26). Београд: Институт економских наука.
- Бејаковић, П. (1998). Програми оспособљавања запослених и незапослених особа. *Друштвена исцртавања*, 8(1), 175-198.
- Бехара, И. (2011). Високо образовање, незапосленост и стање на тржишту рада. У *Активне мере на тржишту рада и њихова запошљивост* (стр. 61-76). Београд: Институт економских наука.
- Бурда, М. и Виплош, Ч. (2004). *Макроекономија: Европски уџбеник*. Београд: Центар за либерално демократске студије.
- Веселиновић, П. и Ђинђић, С. (2011). Кључне детерминанте тржишно оријентисаног модела образовног система Србије. У *Активне мере на тржишту рада и њихова запошљивост* (стр. 43-60). Београд: Институт економских наука.
- Радовић-Марковић, М. (2011). Образовни систем и потребе привреде у Србији. У *Активне мере на тржишту рада и њихова запошљивост* (стр. 27-42). Београд: Институт економских наука.
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености*. Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 88/2010.
- Томаш, Р., Пржуљ, Ж. и Шијаковић, И. (2004). *Незапослени - ресурс или социјални проблем?* Бања Лука: Економски факултет.

