



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ФИНАНСИЈА
Сектор за уговарање и финансирање програма
из средстава Европске уније
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ,
БОРБИКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА
МИНИСТАРСТВО ОМЛАДИНЕ И СПОРТА

Овај пројекат финансира
Европска унија



**#ЕУ
ЗА ТЕБЕ**

Стефан Лубурић

КАКО ПОСТАТИ **КОНКУРЕНТАН** НА ТРЖИШТУ РАДА, **ДАНАС**

ПОДРШКА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ
АКТИВНОМ УКЉУЧИВАЊУ МЛАДИХ

„ДАНАС МЛАДИ СУТРА ЛИДЕРИ”

Стефан Лубурић

КАКО ПОСТАТИ
КОНКУРЕНТАН
НА ТРЖИШТУ РАДА,
ДАНАС

ПОДРШКА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ
АКТИВНОМ УКЉУЧИВАЊУ МЛАДИХ

„ДАНАС МЛАДИ СУТРА ЛИДЕРИ”

Увод 7

Млади и тржиште рада у Србији 9

О конкурентности на тржишту рада данас 11

Практични савети 15

Закључак 18

Литература 21

Увод

Тржиште рада означава понуду и потражњу радника, укључује њихову припрему, запошљавање, напредовање, отказе, чекање на посао, конкуренцију у тражењу посла, као и на самом послу. Тржиште рада представља сталан процес у коме људи изражавају потребу да раде, нуде своју радну снагу, своје знање, стечено искуство, вештине и способности. Оно је конкуретније него било које друго тржиште, из једноставног разлога што се на њему јавља највећи број учесника. Радници се надмећу како би добили што бољи посао, а послодавци се између себе такмиче да запосле најбоље раднике.

У смислу положаја на тржишту рада, сваки појединац се може наћи у једном од три статуса која се међусобно искључују: запослен, незапослен и неактиван. Незапослено лице не ради, али активно тражи посао, за разлику од неактивног лица које нити ради нити тражи посао. Неки од њих не желе да раде, али већина лица у неактивном статусу су демотивисана и обесхрабrena ситуацијом на тржишту.

Незапосленост младих је проблем глобалних размера, који је нарочито дошао до изражаја након Светске економске кризе 2008. године. Бројни су разлози због којих се, у савременим тржишним условима, млади сматрају рањивом друштвеном групом. У готово свим земљама стопа незапослености младих је значајно већа од укупне стопе незапослености. Млади теже од одраслих проналазе запослење, пре свега због мањка контаката и радног искуства. Чешће добијају посао на нископродуктивним и лоше плаћеним позицијама, недовољно су заштићени и брже остају без посла, односно спорије проналазе ново запослење. Фирме које су принуђене да смање број радника обично најпре отпуштају младе, јер се сматра да они имају мање општих радних вештина. Забрињавајући тренд дугорочне незапослености младих заокупља све више пажње, како његове негативне друштвене, економске и друге последице постају све уочљивије. Светска здравствена организација је у једној студији¹ скренула пажњу на то да је незапосленост само врх леденог брега. Показало се и да распрострањена и хронична несигурност запослења има врло лоше последице по здравље радника и њихових породица.

1 Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion, WHO, WHO Regional Publications, 1999. (Пристапљено 9.3.2020.)
http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0005/98411/E66205.pdf



Млади и тржиште рада у Србији

Индикатори тржишта рада на нивоу Србије показују да је положај младих знатно неповољнији од положаја осталих старосних група, али и од положаја њихових вршњака из земаља Европске уније. Према подацима из 2018. године, стопа активности младих 15 – 29 година у Републици Србији је износила 48,1%, а стопа запослености 36,3%. Највише забрињава група оних који "нити раде нити су у процесу образовања" (ткз. НЕЕТ), чији удео у становништву 15 – 29 година износи 20,1%. У истом периоду, стопа активности младих на нивоу Европске уније је износила 56,6%, стопа запослености 49,8%, а НЕЕТ стопа 12,9%.² Протеклих година је приметно побољшање неких показатеља - према најновијим подацима за други квартал 2019. године, стопа НЕЕТ је пала на 17,6%.³ Ипак, осим повећања запослености, овај позитиван тренд умногоме је резултат негативних демографских кретања, односно смањења броја младих у Републици Србији услед негативног природног прираштаја и исељавања становништва.

Узроке оваквог стања можемо наћи у две групе разлога. С једне стране, може се оценити да квалификације младих често не одговарају потребама тржишта рада, односно да они не поседују тражена знања, вештине и компетенције. Међутим, проблем незапослености младих треба сагледати и у светлу опште неповољне ситуације на тржишту рада коју карактеришу низак ниво привредне активности, ниска потражња за радом, ниске зараде, али и висока стопа сиромаштва и социјалне искључености.⁴

2 Анкета о радној снази, Републички завод за статистику, Републички завод за статистику, Београд 2019. (Приступљено 14.3.2020):

<http://socijalnoulucivanje.gov.rs/o-nama/inicijativa-za-zaposljavanje-mladih/polo-zaj-mladih-na-trzistu-rada/>

3 Анкета о радној снази, Републички завод за статистику, Републички завод за статистику, Београд 2019. (Приступљено 14.3.2020):

<http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191232.pdf>

4 Млади и достојанствен рад (извештај у оквиру истраживања), Сарита Брадаш, Фондација Центар за демократију, Београд 2018. (Приступљено 25.3.2020.):

<http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/Mladi-i-dostojanstven-rad.pdf>

О конкурентности на тржишту рада данас

Протеклих неколико деценија свет око нас се драматично променио, променивши и тржиште рада, начин пословања и изглед радног места. Убрзан технолошки развој и интензиван процес глобализације довели су до тога да рад постане конкурентнији, бржи, ефикаснији и флексибилнији него икада раније. Поређења ради, крајем седамдесетих година двадесетог века свака четврта особа је радила у производњи, да би се данас тај удео свео на тек једну од десет. Рад од куће, за који су прошле генерације једва чуле, данас је уобичајан у многим професијама.

Овде ћемо искористити прилику да укажемо на још неке карактеристике тржишта рада које се тичу младих, а које им могу помоћи да разумеју актуелне трендове и своју позицију у датим условима. Као што ћемо видети, неке околности је тешко променити, али постоји бројне области на које је могуће директно утицати, а које младим људима у потрази за послом могу омогућити да сутра буду конкурентнији у "тржишној утакмици".

Једна од таквих ствари је свакако образовање. Иако релативно велики број младих свих група не ради, уочљива је повезаност виших нивоа образовања са нижим стопама незапослености. Још много израженије, дужина транзиције до првог стабилног запослења је упола мања за високо образоване младе људе у односу на оне са средњим образовањем.⁵ Тај период транзиције је за све често врло дуг, па су младој особи у Србији у просеку потребне чак две године да би после завршеног образовног процеса добила прво стабилно запослење.⁶ На тај начин је значајно отежана транзиција ка одрастању, што представља озбиљан социо – економски проблем за друштво у целини. Несигурност и нелинеарност транзиције ка одраслом добу сматра се једном од најбитнијих особености живота младих.

5 Транзиција младих жена и мушкараца на тржишту рада Републике Србије, Драгана Марјановић, Међународна организација рада, Женева, 2016. (Пristупљено 27.3.2020.):
http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/07/Tranzicija_mladih_zena_i_muskaraca_na_trzistu_rada_Republike_Srbije.pdf

6 Транзиција од школе до посла, млади на тржишту рада Републике Србије, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Београд, 2017. (Пristупљено 1.4.2020.):
<http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/tranzicija-od-skole-do-posla-mladi-na-trzistu-rada-srbije/>

Осим тога, у светлу опште кризе запослености, готово да је постао глобални тренд да младе особе у израженом проценту раде послове за које су преквалификовани. Повећања флексибилности на тржишту рада довело је до сегментације тржишта рада, односно ситуације у којој млади много чешће потписују атипичне радне уговоре него што је то случај са одраслим. У питању су уговори на одређено време, ангажмани који подразумевају скраћено радно време, привремено ангажовање и слично.⁷ Корисно је имати у виду ове чињенице, како не би били обесхрабрени и демотивисани уколико у почетку немају успеха у проналаску задовољавајућег (или чак било каквог) посла.

Као што смо већ поменули, једну димензију проблема представља и појава да квалификације младих често не одговарају потребама тржишта рада, односно да они не поседују тражене вештине и компетенције. Из ове неусклађености понуде и потражње за радном снагом проистиче структурна незапосленост, коју је теже кориговати него друге врсте незапослености. Таква ситуација је, између осталог, последица тога што образовне установе не реагују адекватно и благовремено на промене на самом тржишту, па младима, иако поседују знања у одређеној области, недостају практичне вештине релевантне за потребе тржишта.

У већини професија није довољно изучити традиционалне наставне методе и застареле програме, како би били конкурентни у данашњем свету који се убрзано мења. Зато послодавци све више придају значај вештинама и знањима које се стичу иновативним методама. То су такозване “меке вештине” које је могуће учити кроз неформално образовање и које подразумевају комбинацију социјалних, комуникацијских, интерперсоналних и сличних способности. На глобалном нивоу, број радних места која захтевају такве способности је у протекле три деценије порастао за 83%. “Меке вештине” најчешће праве разлику међу појединцима који имају исти ниво формалног образовања.

Наравно, они који поседују диплому су и даље у предности, али високе квалификације више не гарантују сигурне каријере. Потребно је континуирано радити на личном усавршавању и бити свестан неопходности брзог прилагођавања потребама и променама тржишта рада. Зато концепт целоживотног учења представља кључно обележје образовања у 21. веку. Он подразумева непрекидно, добровољно стицање нових знања и вештина. Само на тај начин, стално напредујући можемо одржати корак са светом око нас, побољшати социјалну укљученост, самоодрживост, конкурентност и запошљивост.

7 МЛАДИ НА ТРЖИШТУ РАДА У САВРЕМЕНИМ УСЛОВИМА: ЈЕДНО ПОРЕЂЕЊЕ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И СРБИЈЕ, Марина Савковић, Јелена Гајић, Београд, 2016. (Приступљено 1.4.2020.)
http://www.sociologija.org/admin/published/2016_58/3/510.pdf

Неки важни фактори који утичу на запошљивост обједињени су под појмом људског капитала. Према дефиницији Џејкоба Минсера, људски капитал представља скуп знања, усвојених навика, личних карактеристика, способности и слично, које одређују човекову способност за рад, односно да створи вредност за послодавца и економију у целини. То обично подразумева: (а) знање, образовање и стручно усавршавање; потом (б) способности и одговарајуће вештине; као и (ц) посебну способност синергијске интеграције знања и вештина путем и у оквиру радног искуства.⁸ Људски капитал је важан ресурс и један од фактора привредног раста целог друштва. Земље са квалитетнијим људским капиталом имају конкурентнију радну снагу, па се као резултат тога брже развијају.

Истраживања⁹ су показала да се као најзначајнији појединачни фактори тржишне позиционаности радника у Србији издвајају формално образовање, познавање рада на рачунару, коришћење страних језика и слично. Од великог значаја су и универзалне вештине попут способности управљања информацијама, решавања проблема и одлучивања, вештина организације и планирања, као и способност тимског рада. То показују и међународна истраживања – број радних места за које су неопходне јаке аналитичке вештине, попут способности критичког размишљања, порастао је за 77% у последњих 30 година.¹⁰

8 Млади у Србији 2018-2019. Драган Попадић, Зоран Павловић, Срећко Михаиловић, ФЕС, Београд, 2019. (Приступљено 3.4.2020.)
http://socijalnouljudjivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/05/mladi_u_srbiji_2018-2019_fes.pdf

9 МЛАДИ НА ТРЖИШТУ РАДА У САВРЕМЕНИМ УСЛОВИМА: ЈЕДНО ПОРЕЂЕЊЕ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И СРБИЈЕ, Марина Савковић, Јелена Гајић, Београд, 2016. (Приступљено 1.4.2020.)
http://www.sociologija.org/admin/published/2016_58/3/510.pdf

10 Never Fail Ways to Stand Out in a Competitive Job Market, Peter Gasca, INC, New York, 2017. (Приступљено 4.4.2020.):
<https://www.inc.com/peter-gasca/these-simple-considerations-will-help-you-stay-ahead-in-a-competitive-job-market.html>

Практични савети

Циљ ове публикације је да, пре свега, буде од практичне користи младима. Стога ћемо ово поглавље посветити конкретним саветима који ће им олакшати да постану и остану конкурентнији на данашњем врло конкуритивном тржишту.

- **Направите добру биографију односно CV.** Многи људи у потрази за послом превиђају важност писања добре радне биографије. За једно радно место се често пријаве десетине или стотине кандидата, од којих огромна већина одмах отпадне, након што послодавци изврше селекцију на основу пристиглих CV пријава. У тој ситуацији Ваш CV говори за Вас. Уколико на тај начин не оставите бољи отисак од осталих кандидата, тешко да ћете добити прилику да детаљније представите себе. Зато писању биографије треба приступити врло озбиљно. Урадите то професионално, прецизно и писмено. Она треба да буде прилагођена месту за које конкуришете, па у складу са тим треба да истакнете искуства, особине и квалификације које баш вас чине најбољим кандидатом за тај посао. У публикацији: *"Водич до првог радног искуства: најчешћи изазови и како их превазићи"* можете пронаћи детаљна упутства како да то урадите на најбољи могући начин.
- **Припремите се за интервју.** Ако је ваш CV привукао пажњу и прошли сте у други круг, бићете позвани на разговор за посао. Интервју или разговор за посао подразумева разговор појединца који конкурише за неко радно место и лица које је представник послодавца. Да би постигли циљ, важно је да оставите што бољи утисак. Добра припрема ће вам омогућити да се осећате смирено и самопоуздано. Како бисте стекли ширу слику о послу којим се бави, детаљно истражите фирму у коју се пријављујете. Настојите да предвидите питања која ће вам поставити и имајте спремне одговоре (списак честих питања лако можете пронаћи на интернету). Не дозволите да вас уобичајно "реците ми нешто више о себи" збуни.
- **Научите стране језике.** Стара афричка пословица каже: *"Човек који говори један језик вреди за једног човека, човек који говори два језика вреди за два човека, човек који говори три језика вреди читаво човечанство"*. И заиста, мало је ствари које ће вам толико олакшати потрагу за послом из снова, као што је познавање страних језика. Сваки нови језик који научите ће бити импресиван додаток Вашој биографији. Осим очигледних практичних предности, због којих ће вас послодавци пре узети у обзир, показаћете и да сте посвећени личном напретку и усавршавању.

- **Умрежавајте се.** Образовање и искуство су важни, али често се испостави да од пресудног значаја није шта знаш, већ кога знаш. “Умрежавање” (“networking”) подразумева коришћење личних, професионалних, академских и других познанстава приликом потраге за послом. Ширите своју мрежу познанника, и останите у контакту са оним интересантним, једног дана вам могу бити од помоћи. Многе фирме, заправо, не објављују формалне огласе за упражњена радна места, већ их попуне кроз своју постојећу мрежу контаката. То је такозвано скривено тржиште рада, а можете му приступити преко људи које ви упознате.
- **Волонтирајте.** Волонтирање може бити корисно у било којем стадијуму ваше каријере. Ово посебно важи за младе који тек излазе на тржиште рада, јер послодавци најчешће дају предност кандидатима који имају макар неко радно искуство. Искуство ћете најлакше стећи кроз добровољни, неплаћени рад или ангажман на пословима од ширег друштвеног значаја. Људи који су волонтирали одају утисак ентузијастичних особа, које већ имају изграђену одређену радну етику, што већина послодавца цени. Осим што ћете обогатити CV, стећи ћете нове вештине и проширити мрежу контаката, волонтирање је сјајан начин да помогнете заједници.
- **Стектите међународно искуство.** Уколико сте у прилици да студирате или радите у иностранству, то може бити велика ствар за ваш културни, академски и професионални развој. То што сте стекли знања која можда није могуће стећи у вашој земљи, усавршили стране језике и научили да функционишете у интернационалном окружењу ће Вас највероватније издвојити у односу на друге кандидате за неко радно место. Искуства из других култура ће проширити Ваше разумевање света, учинити Вас самоуверенијим, сналажљивијим и бољим у савладавању неочекиваних проблема и изазова, а то су особине које су врло цењене на данашњем тржишту.
- **Вежбајте вербалну комуникацију.** Како бисте напредовали у каријери, на већини послова морате добро владати вештином вербалне комуникације. Од разговора за посао, па до ситуација кад будете представљали своје идеје, продавали производе или рекламирали услуге, пресудно је да Ваше мисли буду јасно формулисане, а поруке схваћене на прави начин. Успешна вербална комуникација подразумева употребу правих речи, у право време, на прави начин. Говорите јасно, полако, раздвојите битне од небитних информација, речник прилагодите саговорнику, избегавајте жаргон. Водите рачуна о финесама разговора, имајте сензибилитета за културолошке разлике и осећај за хумор.

- **Развијајте интерперсоналне вештине.** Под појмом “интерперсоналних вештина” обједињене су неке вештине које су важне за успешно функционисање појединца у интеракцији са другим људима, попут способности тимског рада, решавања конфликта, опажања и правилног доживљаја ситуације, препознавања улога у комуникацији, способности контроле и управљања емоцијама и слично. Заправо, овладавање овим типом вештина представља полазну основу за успех у многим областима живота. То нам омогућава комуникацију са другим људима, било да су питању чланови породице, пријатељи, колеге или клијенти. Оне се стичу од раног детињства, па их већина људи схвата здраво за готово, али уз мало труда могуће је напредовати и на том плану. Пре свега, потребно је развити свест о интеракцији са другима. Детектујте своје јаке и слабе стране у комуникацији, и систематично радите на отклањању недостатака. Потенцирајте рад у групи, научите да слушате, развијајте емпатију и будите асертивни – ствари ће већ кренути на боље.
- **(Можда) промените професију.** Дobar савет за људе свих узраста је да не изгубе из вида да избор професије не мора бити једном за цео живот. Већина особа током свог радног века промени пет до седам послова, а многи промене и комплетну област рада. Уколико не можете да пронађете посао за који сте се школовали, уколико су се промениле ваше вредности или циљеви, или се пак на тренутном послу осећате незадовољно и као да не можете да напредујете, а чини вам се да ће ваша интересовања, искуства и вештине на другом месту више доћи до изражаја – можда је време да размислите о промени каријере. Велики број људи не размисља о напуштању посла јер имају страх од промене и недовољно вере у себе, занемарујући да незадовољство на радном месту не утиче само на професионални, већ и на квалитет приватног живота сваке особе. Данас, кад је многе корисне курсеве могуће завршити и бесплатно путем интернета, а бројне шансе за запослење су удаљене само неколико кликова мишем, лакше је него раније одлучити се на такав корак. Искуства и познанства са претходног радног места можете претворити у своју предност на новом. Наравно, одлука о промени каријере не сме бити исхитрена и непромишљена. Истражите тржиште, размотрите шта вас мотивише на промену, шта напуштате, а шта можете да добијете, да ли је прави тренутак за такав потез. Никад није лако окренути нови лист, али уколико успешно спроведете ову транзицију то може за резултат имати да пронађете нови посао на којем ћете зарађивати више, а осећати се срећније и испуњеније.



Закључак

Свет око нас пролази кроз бурне политичке, социјалне и економске промене, а заједно са њим мења се тржиште и сам процес рада. Промене у природи рада су највише условљене процесом глобализације и технолошким прогресом, али и демографским факторима и развијањем нових пословних модела. Већина анализа данашњег, али и предикција о томе како ће изгледати тржиште сутрашњице, слаже се да ће млади, за успешан почетак каријере, осим професионалног знања, морати и да овладају широким спектром других вештина – интерперсоналним и когнитивним, информатичким, менаџментом, страним језицима, и слично. Биће мање послова на којима се тражи рутински рад, а очекује се да радна окружења и процеси постану још неформалнији.

Међутим, околности у 21. веку мењају се великом брзином, па је врло тешко предвидети у ком правцу ће се друге ствари развијати. Напредак на пољу вештачке интелигенције, на пример, сигурно ће имати утицај на тржиште рада и уопште на начин живота који познајемо. Природа ових утицаја није јасна, али њихова извесност одлично указује на важност тога да млади остану прилагодљиви и флексибилни, спремни да се ухвате у коштац са надлазећим променама.

Млади који тек улазе на тржиште рада суочавају се са тешким изазовом – како пронаћи и задржати задовољавајући посао. Стопе незапослености су високе, као и удео привремених, повремених и других нестандартних облика запослења. Али, начин на који се природа самог рада променила у протеклом периоду дао је младима и нове могућности. Све већи број је свестан да каријера која подразумева један посао током целог живота није једини пут који се нуди. То што ће у току радног века вероватно променити више професија, млади могу претворити у своју предност. Развој информационих технологија, који је донео лакши приступ глобалном тржишту, прилике за рад од куће и слично, отворио је нове шансе запошљавања. У таквој перспективи са више избора, најважније је учинити себе запошљивим стицањем знања, вештина и искустава који су тражени на тржишту, без обзира на послодавца. На тај начин, постајући флексибилнији и конкурентнији, појединац себи гради бољу преговарачку позицију у потрази за послом. Разумевање и прихватање ових трендова од пресудне је важности за успешан улазак на тржиште рада и даље напредовање у каријери.

Литература

- Марјановић Драгана, Транзиција младих жена и мушкараца на тржишту рада Републике Србије, Међународна организација рада, Женева, 2016. (Приступљено 27.3.2020.):
http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/07/Tranzicija_mladih_zena_i_muskaraca_na_trzistu_rada_Republike_Srbije.pdf
- Попадић Драган, Павловић Зоран, Михаиловић Срећко, Млади у Србији 2018-2019, ФЕС, Београд, 2019. (Приступљено 3.4.2020):
http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/05/mladi_u_srbiji_2018-2019_fes.pdf
- Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, Републички завод за статистику, Београд 2019. (Приступљено 14.3.2020):
<http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/o-nama/inicijativa-za-zaposljavanje-mladih/polozaj-mladih-na-trzistu-rada/>
- Савковић Марина, Гајић Јелена, МЛАДИ НА ТРЖИШТУ РАДА У САВРЕМЕНИМ УСЛОВИМА: ЈЕДНО ПОРЕЂЕЊЕ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И СРБИЈЕ, Београд, 2016. (Приступљено 1.4.2020.):
http://www.sociologija.org/admin/published/2016_58/3/510.pdf
- Сарита Брадаш, Млади и достојанствен рад (извештај у оквиру истраживања), Фондација Центар за демократију Београд 2019. (Приступљено 14.3.2020):
<http://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191232.pdf>
- Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Транзиција од школе до посла, млади на тржишту рада Републике Србије, Београд, 2017. (Приступљено 1.4.2020.):
<http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/tranzicija-od-skole-do-posla-mladi-na-trzistu-rada-srbije/>
- Gasca Piter, Never Fail Ways to Stand Out in a Competitive Job Market, INC, New York, 2017. (Приступљено 4.4.2020.)
<https://www.inc.com/peter-gasca/these-simple-considerations-will-help-you-stay-ahead-in-a-competitive-job-market.html>
- WHO, Labour market changes and job insecurity: a challenge for social welfare and health promotion, WHO Regional Publications, 1999. (Приступљено 9.3.2020)
http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0005/98411/E66205.pdf

КАКО ПОСТАТИ
КОНКУРЕНТАН
НА ТРЖИШТУ РАДА,
ДАНАС

Издавач:

Институт за јавну политику

Кнеза Милоша 82, Београд

office@ijp.rs

За издавача:

Владимир Поповић

Уредник:

Тамара Вуков

Приређивач:

Зоран Весић

Лектура:

Марија Најдановић

Др Владимир Абрамовић

Технички уредници:

Стефан Златановић

Лука Зубић

Штампа:

Instant System, Београд

ISBN-978-86-918759-4-7

Тираж:

300 примерака

Ова публикација објављена је уз финансијску помоћ Европске уније. За садржину ове публикације искључиво је одговоран Институт за јавну политику и та садржина не изражава нужно званичне ставове Европске уније, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства омладине и спорта и Тела за уговарање