

НАЦИОНАЛНИ АКЦИОНИ ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ПЕРИОД 2006-2008.године

УВОД

Националним акционим планом запошљавања за период 2006 – 2008.године (у даљем тексту: НАПЗ) утврђују се мере и активности на реализацији Националне стратегије запошљавања за период 2005-2010. године (усвојена Закључком Владе од 14.априла 2005.године) у циљу повећања нивоа запошљивости, пружања подршке запошљавању, смањења незапослености и превазилажења проблема на тржишту рада са којима се Република Србија (у даљем тексту: Србија) суочава у току процеса транзиције ка тржишно заснованој привреди.

НАПЗ ствара услове за уједначен приступ свим проблемима који се односе функционисање тржишта рада и даје приоритет оним проблемима који су најбитнији у овој области.

НАПЗ се састоји од шест поглавља и два прилога:

- **Прво поглавље** описује стратешки контекст и одговор Србије на изазове са којима се суочава у вези са запошљавањем, користећи као оквир Европску стратегију запошљавања, Интегрисане смернице ЕУ о политици запошљавања и друге стратешке и програмске документе;
- **Друго поглавље** описује макроекономски оквир за стварање и примену политике запошљавања у Србији;
- **Треће поглавље** описује постојеће стање и токове на тржишту рада у Србији;
- **Четврто поглавље** описује и поставља циљеве и мере које Србија треба да следи у циљу побољшања функционисања тржишта рада и смањења незапослености;
- **Пето поглавље** представља план управљања развојем политике запошљавања посредством већег укључивања социјалних партнера у процес креирања и примене политике запошљавања;
- **Шесто поглавље** се односи на потребе за финансијским средствима, трајне и потенцијалне изворе финансирања и закључак;
- **Прилог 1** – Мере и активности за спровођење НАПЗ;
- **Прилог 2** - Индикатори.

Прво поглавље

СТРАТЕШКИ КОНТЕКСТ

Незапосленост је један од најозбиљнијих проблема са којим се Србија суочава. Дугорочна незапосленост има несагледиве последице по заједницу у целини, на незапослена лица и њихове породице, а може знатно да ослаби привреду земље. Последњих година и многе земље чланице Европске уније (ЕУ) су имале високу стопу незапослености, те је опште прихваћен став да је ефикасна политика запошљавања од суштинског значаја за остваривање привредног успеха и побољшање друштвеног благостања.

У ЕУ је утврђена Европска стратегија запошљавања и Интегрисане смернице запошљавања о реформама тржишта рада у земљама чланицама, што заједно са Букурештанском декларацијом, Препорукама Европског савета и Препорукама Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР), чини оквир за креирање НАПЗ. Већина земаља чланица следи ову праксу као метод развоја њихових програма за реформе тржишта рада.

Европски савет, сваке године, земљама чланицама поставља смернице за развој политике запошљавања. Стратешки циљеви, утврђени на Лисабонској конференцији 2000. године, су да привреда ЕУ постане најконкурентнија привреда на свету, заснована на знању, способна за стабилан привредни раст са већим бројем радних места, бољим условима на радним местима и већом социјалном кохезијом. Успешна примена мера које воде до овог циља захтева од земаља чланица да подједнако ојачају три свеобухватна и комплементарна циља, и то:

- Пуну запосленост;
- Квалитет и продуктивност рада;
- Социјалну кохезију и укљученост.

Структурне реформе у кључним, међусобно повезаним областима, на које указују смернице Европског савета за државе чланице, представљају предуслов за остваривање постављених циљева.

У складу са стратешком оријентацијом наше земље за прикључивање ЕУ, на основу Европске стратегије запошљавања, Влада је донела Националну стратегију запошљавања за период 2005-2010. године (у даљем тексту: Стратегија запошљавања). Стратегија запошљавања дефинише специфичне правце решавања проблема незапослености у садашњој фази транзиције Србије и нуди решења примерена потребама развоја и расположивим људским и финансијским ресурсима. Стратегија запошљавања се ослања на 10 смерница Европске стратегије запошљавања и два приоритета која су од посебног значаја за Србију, и то:

- Подршка страним директним инвестицијама и активирању домаће штедне усмереним ка одржавању и креирању запослености, и
- Смањивање разлика између регионалних тржишта рада.

Улога НАПЗ је обезбеђивање оперативних мера за примену Стратегије запошљавања. Заједно са осталим стратешким документима које је усвојила

Влада, НАПЗ представља део шире комплементарне стратегије и акционих програма у којима се област запошљавања посматра у контексту остваривања одрживог привредног раста и развоја, као и пораста запошљивости. Осатали битни документи јесу: Стратегија смањења сиромаштва; Национална стратегија Србије за приступање Србије и Црне Горе Европској унији; Стратегија развоја малих и средњих предузећа и предузетништва у Републици Србији, од 2003-2008 године; План за подстицање развоја малих и средњих предузећа у периоду од 2005. до 2007. године; Одлука о утврђивању Програма за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктуирања и припреме за приватизацију („Службени гласник РС“, број 64/05); Извештај о напретку у реализацији Миленијумских циљева развоја у Србији усвојен од стране Владе Србије у мају 2005.године; Меморандум о буџету и економској и фискалној политици за 2006.годину са пројекцијама за 2007. и 2008. годину („Службени гласник РС“, број 98/05).

Ефикасна примена НАПЗ подразумева одговорност многих институција и појединаца у земљи. Успешно смањење незапослености захтева пуно и активно учешће и координацију свих кључних институција: Народне Скупштине Републике Србије, Владе, Министарства рада, запошљавања и социјалне политике (у даљем тексту: МИНРЗС), других министарстава, Националне службе за запошљавање (у даљем тексту: НСЗ), регионалних и локалних власти, социјалних партнера на свим нивоима, експерата и невладиних организација. Активно укључивање свих наведених учесника је суштинско за одржање јавне подршке за неопходне али често болне транзиционе промене.

Примена НАПЗ подразумева укључивање свих министарстава, а нарочито Министарства привреде, Министарства финансија и Министарства просвете и спорта.

Друго поглавље

МАКРОЕКОНОМСКИ ОКВИР

2.1 Текући трендови

Незапосленост је велики проблем са којим се Србија данас суочава. Тренутна висока стопа незапослености (Анкета о радној снази – 21,8% у 2005. години) је директан резултат пада нивоа производње током 90-тих година, као и коришћења тржишта рада за решавање социјалних проблема запошљавањем радника у већем броју него што је било потребно. Међутим, реструктурирање и приватизација, у кратком периоду, врше додатни притисак на повећање незапослености, док је истовремено неопходно да се побољша економска ефикасност и српска привреда трансформише ка конкурентној, тржишно оријентисаној и на знању заснованој привреди.

Током процеса реструктурирања привреде у значајној мери излази на видело „прикривена“ незапосленост, а процес власничке трансформације води до бржег отпуштања радника. Ово значи да ће, у наредном периоду, укупно смањење незапослености у великој мери зависити од значајнијег повећања инвестиција у приватном сектору како би се могућности за ново запошљавање шириле брже од стопе губитка послова због реструктурирања.

Позитивна кретања остварена применом нове економске политике у периоду од 2001. године до 2004. године, укључују:

- кумулативни реални раст бруто друштвеног производа (БДП) од 22,1%;
- повећање БДП по становнику од испод 1.000 USD у 2000. години, на око 2.950 USD у 2004. години;
- значајно смањење спољне задужености са око 169% БДП у 2000. години, на око 55% БДП у 2004. години;
- повећање девизних резерви од око 0,5 милијарди УСД с краја 2000. године, на 4,2 милијарде USD крајем 2004. године;
- приватизацију 1.347 предузећа у току 2002. 2003. и 2004. године са оствареним приходом од 1.450,5 милиона евра и уговореним инвестицијама од 828,5 милиона евра.

У 2005. години, Влада је реализовала предвиђене мере економске политике и значајно убрзала економске реформе, што је имало позитивне ефекте на пораст економских активности:

- према подацима Републичког завода за статистику, укупна вредност БДП за 2005. годину износи 1.094.375,5 милиона динара, што у односу на 2004. годину представља пораст од 6,5%;
- просечна нето зарада исплаћена по запосленом у 2005. години износила је 17.443,00 динара и у односу на 2004. годину номинално је већа за 23,6%, а реално за 6,8%;
- укупан број запослених (годишњи просек) у 2005. години био је 2.068.964 и односу на 2004. годину повећан је за 0,9%. Међутим, број samozапослених је порастао за 11%, док је број запослених у предузећима, установама и организацијама смањен за 2,1%;
- у 2005. години тендерском и аукцијском приватизацијом продато је 217 предузећа, чиме је остварен приход од 271,6 милиона EUR при чему је 118,5 милиона EUR обезбеђено за инвестиције. Приватизацијом три банке остварен је приход од 273,8 милиона EUR. Отпочело је и

реструктурирање јавних предузећа што ће допринети повећању ефективности пословања у јавном сектору;

- побољшани привредни услови доприносе привлачењу нових страних инвестиција у привреду Србије, те је у 2005. години остварен прилив у износу од 1.481 милиона долара, што је за 53,5% више у односу на 2004. годину.

2.2 Будући изазови са којима ће се суочавати привреда Србије

У наредном периоду настављају се институционалне реформе и спровођење економске политике чији циљ је усмерен на:

- одржање макроекономске стабилности, уз стабилност домаће валуте и ограничену инфлацију;
- убрзано спровођење реформи привреде и друштва, уз бржу приватизацију и структурне промене у реалном, финансијском и јавном сектору;
- стварање основа за одржив привредни раст заснован на повећању домаће штедње и инвестиција, страних директних инвестиција и извоза, уз наставак смањења дефицита текућих трансакција са иностранством;
- креирање стабилног и сигурног окружења за развој послова и новог запошљавања.

Успешна реализација ових циљева допринеће повећању могућности запошљавања.

Пројекција главних макроекономских индикатора						Индекси	
	Индикатор	2004	2005	2006	2007	2008	Кумулативни индекс 2008/2004
БДП	109.3	106.5	105	106.0	106.5	126.2	6.0
Број запослених	100.5	100.9	101.2	101.5	101.9	105.6	1.4
Продуктивност (БДП по запосленом)	108.8	105.6	103.8	104.4	104.5	119.5	4.6
Просечна реална нето зарада	110.1	106.4	103.0	103.2	103.8	117.4	4.1
Број регистрованих незапослених	...	106.5	97.3	97.3	97.3	98.0	-0.5
Стопа регистроване незапослености, %	25.7	26.9	26.2	25.4	24.6	95.6	-1.1
Годишња инфлација		116.5	113.5	108.2	107.2	153.4	11.3

Извор: Меморандум о буџету и економској и фискалној политици за 2007. годину, са пројекцијама за 2008. и 2009. годину; Републички завод за статистику, Саопштење број 323/2005 и 14/2006. (ЗП11); МИНРЗС; НСЗ.

Континуирани реални раст БДП у наредне три године подразумева смањење спољно-трговинског дебаланса, за шта је неопходно осигурати раст домаће штедње и даљи висок прилив директних страних инвестиција, а на основу:

- јачања правне сигурности доношењем прописа који доприносе хармонизацији законске регулативе и успостављањем тржишних институција које одговарају стандардима и захтевима тржишно развијених привреда;
- спровођења реформи којима се наставља процес либерализације привреде посредством приватизације, уз елиминацију постојећих монопола;
- финансирања јавног сектора на тржишним принципима, уз праћење нивоа каматних стопа на тржишту капитала;
- креирања подстицајног и конкурентног пореског система у односу на окружење, уз сталан процес хармонизације са ЕУ;
- креирања повољне инвестиционе климе у земљи, што доприноси јачању конкурентности економије и порасту извоза.

У наредном периоду многи запослени ће бити проглашени вишком запослених, у складу са Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију. Основни циљ Програма је усмеравање свих могућности ка решавању радноправног положаја сваког појединца (самозапошљавање уступањем опреме и средстава рада; успостављањем пословно техничке сарадње са послодавцем; ново запошљавање улагањем средстава отпремнине; додатним образовањем и обуком, и сл.) као и пословна консолидација и ефикасно и економично обављање делатности привредних друштава.

Очекује се да ће процес транзиције, односно реструктурирања привреде продубити разлике између појединих подручја у Србији. Искуства других земаља указују да економско реструктурирање има тенденцију да фаворизује државни капитал и подручја која већ имају развијену инфраструктуру, док се неповољне последице највише одражавају у индустријским и рударским центрима, нарочито у градовима који су зависили од једне фабрике. Влада планира да иницира и спроведе стратегију регионалног развоја која ће подржавати и мотивисати оне који живе у тим подручјима. Таква стратегија ће бити осмишљена уз пуну сарадњу са социјалним партнерима.

За успешно окончање процеса реструктурирања и приватизације привреде важно је да се осигура да ниво зарада буде подстицајан у односу на ниво накнаде за случај незапослености или осталих бенефиција. Даљом реформом пореског система потребно је смањити пореске обавезе, које ће стимулисати послодавце за ново запошљавање, као и самозапошљавање. Влада наставља са активностима на смањењу сиромаштва посредством утврђивања ефективне минималне зараде и одговарајућег нивоа социјалних давања. Такође, потребно је обезбедити да бенефиције буду усмерене ка онима којима су и најпотребније и да буду у функцији смањења сиромаштва и незапослености.

Треће поглавље

ТРЖИШТЕ РАДА

3.1 Радна снага

На основу пописа из 2002. године, становништво Србије (без Косова и Метохије) чини 7.498.001 становника. Учешће жена у укупном броју становника је 3.852.071 (54,4%).

Демографски профил Србије указује на старење становништва, што заједно са смањењем стопе партиципације радне снаге има за последицу повећање трошкова обавезног социјалног осигурања и негативан утицај на економски развој.

Према званичним подацима у Србији (без података за Косово и Метохију) у 2005. години било је просечно 3.100.745 (радно) активних становника.

Стопа партиципације радне снаге (учешће запослених и незапослених у укупном броју радно способног становништва – у доби од 15 до 64 година живота) у Србији је у незнатном опадању од 2000. године и у 2005. години је на нивоу од 65,2% (3,4 милиона становника).

За Србију је карактеристична веома ниска **стопа партиципације младих** (15 до 24 године) у висини од 35,8%, у поређењу са земљама чланицама ЕУ и ОЕБС (око 50%). С друге стране, **стопа партиципације старијих** (55-64 године) износи 39,5% и превазилази стопу партиципације те категорије у другим земљама у транзицији (у просеку 30%).

Стопа партиципације жена у радној снази (56,2%) је нешто испод стопе партиципације жена у земљама ЕУ и ОЕБС (око 60%). Стопа запослености жена од 40,8% је такође испод просека развијених земаља – око 56%.

3.2 Запосленост

Број запослених се у 2005 години повећао за 0,9% у односу на претходну годину, при чему је број запослених у предузећима, установама, задругама и организацијама мањи за 2,1%, а број приватних предузетника, лица која самостално обављају делатност и запослених код њих је већи за 11%.

Стопа укупне запослености, последњих неколико година, је благо опадала и у 2005. години је била на нивоу од 51,0%, што је значајно испод просечне стопе земаља чланица ЕУ и ОЕБС (око 65%). Стопа запослености младих од 18,7% је знатно нижа него у земљама ЕУ (40%).

3.3 Незапосленост

Поуздани и упоредиви подаци о стању на тржишту рада од значаја су за креирање и развој ефективне стратегије и политике запошљавања. Када се разматра незапосленост у Србији, треба узети у обзир два различита извора података: први је Анкета о радној снази (АРС) Републичког завода за статистику, и ти подаци су прилагођени међународним стандардима; и други извор су подаци из евиденције НСЗ.

Стопа незапослености обрачуната на основу података НСЗ (26,8%) је знатно већа од АРС (21,8%). Разлог томе су различите дефиниције запослености и незапослености, као и чињеница да евиденција НСЗ обухвата и лица која активно не траже посао, већ се евидентирају само да би остварила друга права. С друге стране, подацима АРС, као запослени, обухваћена су и лица која раде у неформалном сектору (рад на црно).

Током 2005. године регистровано је просечно 991.807 тражилаца запослења од чега 539.579 жена (54,4%). У односу на претходну годину просечан број тражилаца запослења је повећан за 46.780 лица (4,95%).

Стопа незапослености у Србији има континуирани раст, делом као директна последица процеса реформи и реструктурирања. Према подацима АРС у 2005. години, стопа незапослености од 21,8% у великој мери превазилази просек земаља ЕУ и ОЕБС (6-8%).

Постоји знатна разлика између **стопе незапослености мушкараца** (17,6%), (која је испод просечне стопе незапослености) и **стопе незапослености жена** (27,4%) која је изнад просечне стопе незапослености.

Стопа незапослености младих (15-24 године) је знатно изнад просека. У 2005. години је била 47,7%, што је чак три пута више него у земљама чланицама ЕУ (око 18,5%).

Са становништва нивоа образовања, стопа незапослености је највећа код лица са завршеним средњим образовањем (24,2%) и основним (21,0%), док лица са незавршеним основним образовањем учествују са 9,6%, а лица без школе са 10,7%.

Дугорочна незапосленост – Удео дугорочно незапослених у укупној незапослености је у опадању од 2000. године, али и даље представља велики проблем и највише погађа жене, средњовечне и оне са најнижим степеном квалификација. Дугорочна незапосленост проузрокује губитак мотивација и знања, што доводи до неактивности незапослених, смањивања могућности њиховог запошљавања и повећаног оптерећења социјалних фондова. Према подацима из 2005. године, просечан период чекања на запослење је 44 месеца, док у земљама ЕУ око 80% регистрованих незапослених лица пронађе запослење у року од 6 месеци.

3.4 Тражња за радном снагом

Србија, у процесу трансформације ка конкурентној тржишној привреди, даје приоритет модернизацији и развоју пољопривреде, шумарства, туризма и услужних делатности, увођењем модерних технологија и знања, као и модерних метода организације рада и пословања привредних друштава. Брже побољшање ефикасности и продуктивности је кључни предуслов за повећање конкурентности, али у краћем временском року резултира смањењем запослености. Сматра се да ће подршка коју Влада пружа институцијама које спроводе активне мере тржишта рада у наредне три године обезбедити бржи развој малих и средњих предузећа и предузетништва (у даљем тексту: МСПГ) и отварање нових радних места, што ће утицати и на повећање нивоа запослености.

Структура тражње за радном снагом се мења. Број запослених у приватном сектору је у порасту, док број запослених у државним предузећима и јавном сектору опада. Стопа раста знатно варира од сектора до сектора привреде, што имплицира потребу за премештањем радне снаге из сектора који опадају у пропульзивне секторе.

У 2005.години пријављено је 602.558 слободних радних места, а према подручјима рада највише слободних радних места је пријављено у трговини, угоститељству и туризму 20,2%, затим у економији, праву и администрацији 14,2%, машинству и обради метала 7,1%, васпитању и образовању 5,6% и саобраћају 4,9%.

Изузетно је тешко израчунати укупну тражњу за радном снагом због великог броја запослених у неформалном сектору. Према проценама „сива“ економија обухвата око 30% од БДП, што значи да је број радно ангажованих већи од званично запослених. Иако „сива“ економија обезбеђује додатне захтеве за радном снагом, ипак, постоје разлози за забринутост када су у питању услови рада везани за здравље и заштиту на раду. Стратегија запошљавања је идентификовала као кључни приоритет смањење и ефикасно регулисање неформалног сектора.

Четврто поглавље

СМЕРНИЦЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЕУ – ОДГОВОР СРБИЈЕ

4.1 Циљеви и приоритети политике запошљавања

Током примене НАПЗ политика запошљавања у Србији усмерава се на:

- сагледавање дугорочних потреба тржишта рада;
- смањење разлика између регионалних тржишта рада, као и смањивање разлике између тржишта рада у Србији и ЕУ;
- активније учешће свих актера ка стварању услова за повећање запослености;
- остваривање социјалног дијалога на свим нивоима;
- побољшање понуде радне снаге кроз програме сталног образовања и обуке, уз повећање учешћа маргинализованих група, као и ефикасности рада НСЗ.

НАПЗ се заснива на следећим приоритетима, и то:

- смањење незапослености и пораст конкурентности на тржишту рада;
- повећање обима и врсте активних мера запошљавања (програми подршке samozapošljavanju, отварању нових радних места, додатног образовања и обуке, програми јавних радова, и други програми у складу са законом);
- решавање радноправног положаја вишка запослених;
- унапређивање социјалног дијалога и ефективности социјално-економских савета и локалних савета за запошљавање;
- децентрализација и модернизација рада НСЗ.

Законом о буџету Републике Србије за 2006. годину („Службени гласник РС“, бр. 106/05 и 108/05 - исправка), за мере активне политике запошљавања, одређено је 1,300,000,000 динара. Постоје и други начини финансирања активних мера запошљавања – донације пројеката, Фонд за развој и др.

Однос буџета за активне мере тржишта рада и БДП, од 2004. до 2006. године:

	2004	2005	2006
БДП	1.310.300.000.000	1.628,500.000.000	1.937,700,000,000
АМТР-план	900.000.000	750.000.000	1,300,000,000
Учешће АМТР у БДП, %	0,0687	0,04605	0,06709

Други начини финансирања активних мера запошљавања:

Фонд за развој	1.800.000.000 (за 2005. годину)
CARDS пројекат	113.824.100 (1.300.000 EUR)
ЕРР пројекат	5.920.080 (94.181 USD за транзиционе центре) 6.600.146.52 (105.000 USD за социјалне планове)

Исплата новчане накнаде у 2004. и 2005. години и пројекција за 2006. годину:

	2004	2005	2006
Новчана накнада (брutto)	12.596.585.811	10.432.230.000 (планирани износ)	13.727.700.300 (пројекција за јули 2005 до јуна 2006)

4.2 Одговор Србије на смернице политике запошљавања ЕУ

Политика запошљавања у Србији спроводиће се применом интегрисаних смерница на следећи начин:

Интегрисана смерница бр. 17:

Имплементација политике запошљавања у циљу постизања пуне запослености, побољшања квалитета и продуктивности на послу и јачања социјалне и територијалне кохезије.

Политике би требало да потпомогну постизање просечне стопе запослености за ЕУ од укупно 70%, најмање 60% за жене и 50% за старије раднике (55-64) до 2010. године, и да смање незапосленост и неактивност. Земље чланице би требало да размотре утврђивање циљних националних стопа запослености.

Одговор Србије:

Пораст стопе запослености од 1,5% годишње, превенција дугорочне незапослености, подстицање нивоа социјалне укључености младих, припадника појединих угрожених група незапослених лица, као и мере за подстицање развоја МСПП.

Задатак 1. Превенција дугорочне незапослености

Један од највећих проблема незапослености у Србији је дугорочна незапосленост. Трајање периода незапослености се знатно скраћује према нивоу образовања лица (67.4% лица са завршеном вишом школом или факултетом налази се на евиденцији незапослених лица више од годину дана, 74% са средњим и 80.4% са основним образовањем). Лица са вишим нивоом образовања имају веће могућности да се запосле у првих 6 месеци боравка на евиденцији.

Око 60% (46.7% се запосли, и 53.3% из других разлога) оних који су регистровани као незапослени напуштају евиденцију незапослених у року од две године, 25% након 7-12 месеци, 25% у року од 12-24 месеци, а само 10% у року од 6 месеци. Особе са вишим нивоом образовања имају веће могућности да напусте евиденцију незапослених, зато што се запосле у првих 6 месеци, али ова разлика се смањује током трајања периода незапослености. Лица која имају мање од 34 године имају скоро дупло веће шансе да напусте евиденцију незапослених у поређењу са старијим особама. Према подацима из 2005. године, просечан период чекања на запослење је 44 месеца, док у земљама ЕУ око 80% регистрованих незапослених лица пронађе запослење у року од 6 месеци.

Дугорочна незапосленост доводи до застаревања знања и вештина. Услед дугорочне незапослености и лошег система доживотног образовања, око 30% квалификоване радне снаге није довољно компетентно да обавља посао, посебно она лица која немају, или имају мало радног искуства.

Мере у циљу смањења удела дугорочно незапослених лица у укупном броју незапослених по просечној стопи од 2.5% годишње и превенцији

дугорочне незапослености (незапослени који се налазе на евиденцији дуже од 12 месеци) подразумевају њихово укључивање у:

- програме активне политике запошљавања;
- програме додатног образовања и обука.

Задатак 2. Деловање на незапосленост младих

Незапосленост младих (15-24 године живота) на тржишту рада карактерише низак степен партиципације и ниска стопа запослености, као и висока просечна стопа незапослености. Млади се често запошљавају у сивој економији или на привременим и несигурним пословима ниског квалитета - око 28% младих има неку врсту неформалног запослења док само 5.2% има формално запослење.

Мере у циљу повећања стопе запослености младих у односу на укупан број незапослених лица подразумевају:

- доношење програма запошљавања и самозапошљавања младих;
- утврђивање подстицаја за запошљавање младих;
- формирање центара за каријерно вођење и саветовање;
- обезбеђивање дугорочно незапосленим младим лицима коришћење више врста услуга укључивањем у мере активне политике запошљавања преко НСЗ.

Задатак 3. Побољшање положаја угрожених група незапослених лица (лица са инвалидитетом, Роми и избегла и расељена лица)

3.1 Незапослена лица са инвалидитетом, у складу са законом, имају иста права и могућности за запошљавање као сва незапослена лица. Као део програма активне политике запошљавања, развијене су посебне мере за запошљавање лица са инвалидитетом (једнократне субвенције послодавцу за прилагођавање радног места потребама лица са инвалидитетом, програми самозапошљавања и новог запошљавања). Субвенције за запошљавање лица са инвалидитетом повољније су у односу на субвенције за запошљавање других незапослених лица. Лица са инвалидитетом најчешће се запошљавају у приватном сектору и у предузећима за радно оспособљавање и запошљавање лица са инвалидитетом (тзв. «заштитне радионице»).

Мере у циљу повећања стопе запослености лица са инвалидитетом подразумевају:

- утврђивање законске регулативе за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом;
- подстицање запошљавања лица са инвалидитетом;
- оснивање институција за финансијско и нефинансијско подстицање већег запошљавања.

3.2 Роми, који чине 5% од укупне популације у Србији, имају високо изражен ризик од сиромаштва и социјалне искључености. Од укупног броја Рома само је 27.2% економски активно, а стопа незапослености је 4 пута већа него код

неромског становништва. Образовна структура је изузетно неповољна (62% нема основно образовање, а 29% има само основно образовање).

Мере усмерене на интеграцију Рома на тржиште рада подразумевају:

- спровођење Акционог плана за запошљавање Рома – декада Рома 2005-2015. године, а посебно: превођење неформалног у формалан рад; обнављање и подстицање предузетништва- традиционалних заната; већу укљученост у редовно образовање и обуке за повећавање могућности запошљавања.

3.3 Избегла и расељена лица у Србији представљају посебно угрожену групу имајући у виду да је број ових лица највећи у односу на земље ЕУ, сиромаштво код тих лица је изузетно високо, а многи се суочавају са проблемом обезбеђивања адекватног смештаја.

Мере за интеграцију избеглих и расељених лица су:

- веће укључивање у коришћење услуга НСЗ и агенција за запошљавање;
- обезбеђивање стипендија за школовање деце;
- подстицање запошљавања и samozapošljavanja.

За лица која живе на подручју Косова и Метохије посебно:

- јачати институције које се баве запошљавањем и обукама.

Задатак 4. Развој предузетништва и samozapošljavanja

Подстицање развоја МСПП постиже спроводи се Стратегијом развоја малих и средњих предузећа и предузетништва у Републици Србији, од 2003-2008 године, којом су дефинисани стратешки правци подршке стварању одрживог, међународно конкурентног и извозно оријентисаног сектора МСПП, чиме се у великој мери доприноси оживљавању привредног раста и отварању нових радних места.

Спровођење политике развоја МСПП није било довољно ефикасно због:

- недостатка координације у спровођењу појединих мера;
- недостатка извора и начина обезбеђивања финансијских средстава која би под повољним условима омогућила значајнија улагања за развој МСПП;
- кашњења у доношењу прописа неопходних за креирање повољне пословне климе;
- неизграђености ефикасног механизма за остваривање комуникације на свим нивоима, у циљу подстицања МСПП.

Планом за подстицање развоја малих и средњих предузећа у периоду од 2005. до 2007. године утврђене су мере за отклањање постојећих ограничења раста и развоја сектора МСПП и стварање пословног амбијента који ће обезбеђивати ефикасно пословање. У 2006. години приоритет је дат подстицању и финансирању привредних друштава и предузетника који отпочињу посао (тзв. „start up“).

Мере у циљу подстицања развоја МСПП подразумевају повећање стопе запослености у овом сектору, са 51,0% у 2005. на око 56.8% у 2008. години, изградњу недостајућих инструмената за креирање и примену усвојене политике и стварање повољног окружења за пословање, раст и развој сектора МСПП. У те сврхе потребно је:

- формирати тело за МСПП које треба да обезбеди ефикаснију координацију у креирању и спровођењу политике развоја МСПП;
- наставити законодавне активности у областима од значаја за пословање привреде, пре свега МСПП, даље унапређивање анализе ефеката прописа, међусобну усклађеност прописа и благовремену припрему адекватних процедура за имплементацију;
- подстицати истраживање и развој на свим нивоима у циљу повећања креативности и иницијативе за увођење нових профитабилних програма и модерне организације рада, као и увођење и примену информационих и комуникационих технологија и електронског пословања у МСПП сектору;
- прилагодити систем образовања потребама тржишне економије и посебно потребама МСПП;
- наставити ширење мреже регионалних агенција и центара за развој МСПП и успоставити оптималну везу између финансијске и нефинансијске подршке;
- стандардизовати и рационализовати услуге саветовања и подршке, специјализацијом услуга у областима које су битне за посао (пословно планирање, иновативно предузетништво, приступ информацијама, образовање и обука, итд.);
- основати фонд почетног капитала, у сарадњи МИНРЗС, Министарства привреде и Министарства финансија;
- олакшати приступ МСПП јефтенијем капиталу путем посебних кредитних линија, нарочито у мање развијеним регијама и олакшати приступ МСПП новим тржиштима;
- медијска промоција у циљу јачања свести незапослених лица о предностима samozapoшљавања и предузетништва.

Кључни индикатори су:

- стопе запослености – укупна, младих, дугорочно незапослених, угрожених група незапослених лица;
- процентуални удео младих и дугорочно незапослених у укупном броју незапослених;
- стопе партиципације и стопе незапослености угрожених група незапослених лица;
- стопа партиципације појединих група у програмима активних мера – пропорционално ризику од дугорочне незапослености и социјалне искључености;
- стопа запослености учесника у програмима активних мера;
- број новоотворених МСПП, број нових радних места и лица запослених у њима;
- продуктивност рада у кључним секторима и у МСПП (мерени БДП/З).

Интегрисана смерница бр. 18:

Промовисање приступа послу који уважава специфичност животног доба, путем:

- Поновног покушаја да се стварају услови за запошљавање младих и да се смањи незапосленост омладине као што је предвиђено Европским омладинским пактом
- Одлучне акције да се повећа учеће жена, и да се смање разлике међу половима при запошљавању, незапослености и исплати зарада
- Боље усклађености посла и приватног живота, као и обезбеђивања приступа установама за чување деце и бригу о немоћнима
- Подршке активном старењу, укључујући прикладне радне услове, побољшање здравствене заштите на послу и адекватних подстицаја за рад и дестимулација раног пензионисања
- Увођења модерних система социјалне заштите, пензијског система и система здравствене заштите, обезбеђујући њихову друштвену прихватљивост, финансијску издржљивост, као и спремност на промене у складу са потребама, како би се подстакло учешће и дуже задржавање у радном односу и омогућило дужи животни век.

Одговор Србије:

Подршка активном старењу кроз повећање стопе активитета, ширење флексибилних облика рада и обука за подизање нивоа знања, као и подршка равноправности полова кроз законску регулативу и побољшање положаја жена на тржишту рада.

Задатак 1. Подршка активном старењу

Подршка активном старењу је неопходна нарочито имајући у виду да се, развојем тржишне привреде и убрзањем процеса реструктурирања, може очекивати пад стопе запослености и смањење економске активности лица старијих од 50 година. Однос између запослених и пензионера у Србији је изузетно неповољан (1.3:1 у 2004. години - Фонд пензијско инвалидског осигурања запослених). Због финансијске одрживости пензијског система и захтева на тржишту рада, неопходно је омогућити повећање стопе активности старијих лица. Наставак реформе тржишта рада треба да омогући подизање нивоа знања и вештина ових лица, њихово укључивање у програме активног тражења посла и запошљавања, делом подстицањем ширења флексибилних облика рада погодних за старије раднике.

Постојећа подршка запошљавању лица старијих од 50 година огледа се у примени низа мера попут субвенција пореза и доприноса, субвенција за ново запошљавање и samozapošljavanje. Међутим, мотивација ових лица кроз програме активног тражења посла је изостала. У поређењу са младима, старија лица су на отвореном тржишту рада мање конкурентна и због недостатка формалних квалификација и застарелости знања. С друге стране, предност старијих лица је квалитет животног и радног искуства. У том смислу развој система сертификације знања и вештина стечених кроз искуство или интерне

обуке, може представљати добар начин да се подигне ниво квалификација код категорије старијих и да се на тај начин подстакне професионална покретљивост, посебно код вишкова запослених. Такође, увођење система доживотног учења и његова доступност свима би омогућило континуирано иновирање знања и стицање вештина које се траже на тржишту рада код свих радника.

Мере у циљу подршке активном старењу су:

- ширење праксе флексибилних облика рада погодних за старија лица, са посебним акцентом на жене;
- развој система сертификације стечених знања и искустава;
- веће укључивање у програме активног тражења посла.

Задатак 2. Подршка равноправности полова

Подршка равноправности полова је изузетно значајна имајући у виду да се значајан део професионалног идентитета формира на основу социјалних утицаја и друштвеног система вредности који у извесној мери фаворизује мушкарце. Чињеница је и да се жене мање баве предузетништвом и вишим нивоима управљања. Стопе партиципације и запослености код мушкараца су значајно више у односу на стопе партиципације и запослености жена. Учешће жена на тржишту рада је веће на пословима за које се траже ниже квалификације и који су слабије плаћени. Према подручјима рада, највеће учешће жена у броју запослених, у периоду 2001-2005. године је забележено у индустрији текстила и коже (85%), здравству, фармацији и социјалној заштити (83%), трговини (77%) и образовању (76%). У поређењу с тим, удео жена у броју запослених у области електротехнике износи свега 14%. Као последица претходно наведеног, у 2005. години, просечна зарада запослених жена у Србији је била мања за 4,2% од просечне зараде укупно запослених.

Упркос законским одредбама о забрани дискриминације, као и у многим другим земљама, у пракси су жене још увек у неповољнијем положају на тржишту рада од мушкараца. Према истраживању Гласа разлике (Група за промоцију женских политичких права), жене у Србији остваре око 15 радних дана просечно месечно (прерачунато на пуно радно време од 8 часова дневно) радећи кућне и породичне послове, а мушкарци двоструко мање (око 7 радних дана). Неопходно је да се различитим мерама ограничи вертикална и хоризонтална полна сегрегација.

Мере усмерене подршци равноправности полова у погледу запошљавања и рада захтевају доследну примену позитивног законодавства и оштро санкционисање његовог кршења, као и:

- побољшање положаја и подстицање запошљавања жена на тржишту рада,
- веће укључивање жена у постојеће програме активних мера тржишта рада;

Кључни индикатори су:

- стопа партиципације жена, мушкараца и старијих од 50 година према полу;
- стопа запослености жена, мушкараца и старијих од 50 година према полу;
- број жена, мушкараца и старијих од 50 година према полу, укључених у програме активних мера;
- проценат запошљавања лица укључених у програме активних мера - жена, мушкараца и старијих од 50 година, према полу.

Интегрисана смерница бр. 19:

Обезбедити свеобухватност тржишта рада, учинити посао привлачнијим и исплативијим за тражиоце посла укључујући теже запошљиве и неактивне путем:

- *активних и превентивних мера на тржишту рада које укључују рано идентификовање потреба, помоћ при тражењу посла, усмеравање и обуку као део индивидуалних акционих планова незапослених, обезбеђивање потребних социјалних услуга ради пружања подршке укључивању оних који су најудаљенији од тржишта рада и ускорењивању сиромаштва*
- *стално преиспитивање иницијатива и дестимуланса који произилазе из пореског система и система бенефиција, укључујући управљање и условљеност бенефиција као и значајно смањење високих граничних ефективних пореских стопа, нарочито за оне који имају ниска примања, истовремено обезбеђујући адекватне нивое социјалне заштите*
- *креирање нових послова у области услужних делатности, нарочито на локалном нивоу*

Одговор Србије:

Низ мера у циљу повећања исплативости рада и смањењу зависности незапослених лица од помоћи које примају (новчана накнада за време незапослености, материјално обезбеђење породице и сл.). Стратегија за смањење сиромаштва у Србији је показала да је у 2002. године 800.000 људи имало приходе испод линије сиромаштва, која је дефинисана као износ од \$72 месечно односно \$2,40 дневно, што чини 10.6% укупне популације. Уколико би се за линију сиромаштва узео износ од \$2.90 дневно, око 1.6 милиона грађана нашло би се испод линије сиромаштва.

Задатак 1. Исплативност рада

У привреди Србије ниво зарада се формира на основу критеријума утврђених колективним уговором. Политика зарада у јавном сектору у периоду 2000.-

2005.године, била је усмерена пре свега на бржи раст зарада оних запослених лица која су до 2000. године имала неоправдано ниске зараде (у образовању, здравству и правосудју), као и на бржи раст зарада запослених са високим образовањем.

Остваривање права на новчану накнаду утврђено је тако да дужина исплатног периода зависи од уплате доприноса за случај незапослености, и креће се од 3 до 24 месеца. Максимални период примања новчане накнаде дужи је него у већини земаља ЕУ. Током 2005.године просечно месечно 63.295 лица је користило право на новчану накнаду, односно мање од 10% од укупног броја евидентираних незапослених лица. Износ накнаде утврђује се у висини од 60% од зараде која је незапосленом исплаћена у последњих шест месеци који претходе месецу у којем је престало осигурање за прва три месеца коришћења права и 50% за преостало време. Просечан износ новчане накнаде за незапослене у 2005. години био је 11.574 динара (брutto) што представља 45,36% од просечне зараде запослених (25.514 динара у брутто износу), али исплата касни шест месеци.

Преко Центара за социјални рад, око 48.000 домаћинстава са око 113.000 чланова, прима новчану помоћ. Из разлога непостојања адекватних база података и размене информација, не располаже се подацима о броју лица корисника ове помоћи који су евидентирани у НСЗ.

Мере у циљу подстицања исплативости рада укључују:

- стимулисање незапослених и социјално угрожених лица да активно траже посао;
- преиспитивање висине и постепено смањење стопе пореза на зараде и збирне стопе доприноса за социјално осигурање;
- унапређивање односа и сарадње између НСЗ и Центара за социјални рад;
- медијска промоција и јачање свести о потреби запошљавања.

Задатак 2. Превентивне и активне мере НСЗ

Превентивне и активне мере НСЗ смањују зависност незапослених лица од помоћи коју примају стварањем услова који омогућавају незапосленим лицима да брже нађу ново запослење. Успостављањем система мера активне политике тржишта рада, у складу са законом, омогућава се смањивање структурне незапослености и побољшање ефикасности тржишта рада, кроз: индивидуалне планове запошљавања, групне разговоре, клубове за тражење посла, саветовања и обуке за започињање и вођење сопственог посла, сајмови запошљавања, итд.

Постојеће мере обухватају четири основна типа програма:

1. програми активног тражења посла;
2. програми додатног образовања и обуке;
3. програми samozapoшљавања и новог запошљавања;
4. програми за превенцију вишка запослених.

Програми активних мера до сада нису били приоритетно оријентисани и прилагођени индивидуалним потребама незапослених лица и захтевима

тржишта рада, нити су у довољној мери усклађени са каријерним вођењем и саветовањем.

Упркос томе што активне мере запошљавања дају резултате, услед недостатка финансијских средстава за сада није могуће у ове програме укључити већи број незапослених лица. У периоду 2001-2004.године, укупан број незапослених обухваћених програмима активних мера је био 4,3% од укупног броја незапослених лица.

Мере НСЗ (превентивне и активне) треба да се заснивају на прилагођавању нивоа, интензитета и врсте подршке која има за циљ што краће задржавање на тржишту рада и умањивање ризика од дугорочне незапослености, преко:

- укључивања већег броја незапослених лица у програме активног тражења посла;
- укључивања већег броја незапослених лица у програме додатног образовања и обуке;
- укључивања већег броја незапослених лица у програме самозапошљавања и новог запошљавања;
- организовања јавних радова;
- увођења система вредносних бонова који би омогућио незапосленима укључивање у различите програме активне политике запошљавања (обуке, самозапошљавање, итд.);
- успостављања система праћења и мерења ефеката програма активних мера;
- решавања радноправног статуса вишкова запослених у привредним друштвима, јавним предузећима, установама и институцијама пре престанка радног односа;
- активне мере усмерене на вишкове запослених.

Кључни индикатори су:

- број незапослених лица укључених у активне мере запошљавања према врсти програма;
- стопа запошљавања лица укључених у програме активних мера;
- број незапослених лица брисаних са евиденције из разлога што не траже активно посао;
- број закључених индивидуалних планова запошљавања;
- број лица укључених у програме активног тражења посла пре и након уласка у дугорочну незапосленост;
- стопа запошљавања лица укључених у програме активних мера запошљавања.

Интегрисана смерница бр. 20

Наћи боље начине да се задовоље потребе тржишта рада путем:

- Модернизације и јачања институција тржишта рада, пре свега, служби за запошљавање са циљем обезбеђивања веће транспарентности запошљавања и могућности обуке на националном и европском нивоу
- Уклањања препрека за покретљивост радника широм ЕУ, у складу са оквиром који предвиђају споразуми
- Адекватнијег предвиђања потребних квалификација, мањкова на тржишту рада и застоја
- одговарајућег управљања економским миграцијама.

Одговор Србије:

Низ мера у циљу проналажења бољих начина задовољења потреба тржишта рада, а нарочито промоција флексибилних облика рада и модернизација рада НСЗ и даљи развој агенција за запошљавање.

Задатак 1. Флексибилни облици рада

Флексибилни облици рада (рад са скраћеним радним временом, рад на одређено време, привремен и повремен послови, рад за више послодаваца, флексибилно радно време и сл.), у Србији имају низак ниво учешћа у укупном запошљавању. Флексибилност и прилагодљивост при запошљавању тренутно је више везана за неформални него за формални сектор. Циљ је да у наредним годинама флексибилност и адаптивност постану кључне карактеристике формалног тржишта рада.

Мере у процесу прилагођавања облика радног ангажовања потребама тржишта рада подразумевају:

- израду допунске анализе и преглед досадашњих ефеката постојеће правне регулативе везане за ову област;
- активно промовисање флексибилних облика рада међу послодавцима и незапосленим лицима.

Задатак 2. Модернизација рада НСЗ и развој агенција за запошљавање

Модернизација рада НСЗ и развој агенција за запошљавање подразумева смањење обима административних активности усмерених ка остваривању других права и опредељење за професионални рад са клијентима – тражиоцима запослења и послодавцима. До сада је НСЗ имала скроман успех у спровођењу мера активне политике запошљавања. Постоје и значајна ограничења у погледу људских, техничких и просторних капацитета. Ова ограничења упућују на то да је квалитет пружене услуге нижи од потребног. Систем управљања и одлучивања у НСЗ је централизован што такође отежава рад. Поред тога, информативни систем тржишта рада је релативно лоше организован. Методологија сакупљања и анализе података у оквиру НСЗ у значајној мери није упоредива са другим изворима и онемогућава комбиновање података у циљу стицања прецизног и реалног увида у трендове на тржишту рада и у циљу анализе ефективности њеног функционисања.

У циљу директног отклањања недостатака у досадашњем начину рада, неопходно је да НСЗ трансформише од бирократизоване институције за вођење евиденција и спровођење система обавезног социјалног осигурања, у модерну јавну службу за запошљавање – а то је служба која је оријентисана на потребе својих клијената и представља кључни инструмент за спровођење политике запошљавања. Дефинисани су нови стратешки правци промена заједно са приоритетним циљевима који су у складу са политиком Владе о ефикасном развоју тржишта рада. Приоритети садржани у новим стратешким правцима промена подразумевају:

- повећање партиципације на тржишту рада;
- ефективно и ефикасно спровођење политике запошљавања;
- развој каријерног вођења и саветовања;
- развој процесног модела организације и система управљања ресурсима;
- развој информационог система за самоуслуживање;
- успостављање ефективног система управљања квалитетом;
- успостављање система управљања који ће бити заснован на постизању утврђених циљева.

Могућност оснивања **приватних агенција за запошљавање** утврђена је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености («Службени гласник РС», бр. 71/03 и 84/04 - др.закон). Дозволу за рад агенција издаје Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, на период од три године, са могућношћу продужења. До сада основане агенције су се, углавном специјализовале за обављање послова посредовања у запошљавању у земљи и у иностранству. Законом је предвиђено да НСЗ и агенције споразумно доносе кодекс професионалног понашања и уређивања међусобних права и обавеза.

Мере усмерене ка модернизацији рада НСЗ имају за циљ обезбеђење остваривања четири међузависна стуба модерног јавног сервиса, и то: 1. оријентација на потребу клијената; 2. функционална децентрализација и развој процесног модела; 3. мерење учинака; 4. адекватан информациони систем тржишта рада. За остварење циља неопходна је:

- успостављање тока услуга у НСЗ;
- оријентација на потребе послодаваца и тржиште рада;
- омогућавање остваривања права незапослених лица која нису везана за спровођење активне политике тржишта рада код надлежних органа;
- децентрализација послова у оквиру НСЗ;
- унапређење развоја информационог система;
- унапређивање методологије и система статистичких и аналитичких истраживања тржишта рада, као и обезбеђивање њихове упоредивости са подацима из система националне статистике, статистике МОР и других организација у складу са важећим стандардима ЕУ (VAPES, EUROSTAT);
- развој сарадње НСЗ и агенција за запошљавање.

Кључни индикатори су:

- број запослених у флексибилним облицима рада;
- укупан број запослених лица уз посредовање НСЗ;
- однос слободних радних места и незапослених лица;
- време потребно за обезбеђивање тражених профила радника према пријавама потреба, уз посредовање НСЗ;
- број лица обухваћених активним мерама запошљавања по врстама програма и по организационим јединицама НСЗ;
- број агенција за запошљавање;
- број запослених посредовањем агенција за запошљавање.

Интегрисана смерница бр. 21

Промовисати флексибилност у запошљавању и смањење сегментације на тржишту рада:

- *прилагођавањем правне регулативе у области рада, по потреби уз проверу различитих стандарда везаних за уговор и радно време*
- *решавањем проблема непријављених радника*
- *адекватнијим предвиђањем и успешним спровођењем промена, укључујући економско реструктурирање, нарочито промена везаних за започињање послова, како би се умањили социјални трошкови и омогућило прилагођавање*
- *унапређивањем и ширењем иновативних и прилагодљивих облика пословне организације у циљу побољшања квалитета и продуктивности, укључујући здравље и сигурност на послу*
- *подршком промени професионалног статуса, укључујући обуку, самозапошљавање, започињање послова и географску покретљивост.*

Одговор Србије

Низ мера усмерених ка смањењу неформалног рада, смањивању разлика на тржишту рада и реинтеграцији радника миграната.

Задатак 1. Смањење неформалног рада

Удео неформалног рада се процењује на око 30%. Подаци из Анкете о животном стандарду из 2003. године показују да је 76% становништва у радном добу било активно, али је свега једна трећина имала формално запослење. Осим тога, процењено је да је значајан број лица запослен у привредним

друштвима која захтевају ангажовање далеко мањег броја радника с обзиром на ниво продуктивности који остварују. Према истраживањима Светске банке у 2004. години само 25% предузећа у Србији је имало оптималан број запослених и релативно сигурну позицију на тржишту рада.

Мобилност радне снаге у Србији је изнад просека транзиционих земаља и може се поредити са мобилношћу у динамичнијим економијама - око 40% становништва у радном добу је у различитом статусу на тржишту рада у односу на претходну годину. Међутим, велика мобилност није резултат динамичног економског раста и доброг функционисања тржишта рада, већ је резултат честих промена послова и несигурних радних места, посебно у неформалној економији. Ово показује да неформални сектор ствара могућности за запошљавање, али најчешће на неквалитетним пословима, пословима у лошим условима рада и без заштите здравља и безбедности на раду. Према старосној структури у радно активном становништву највећа разлика у погледу учешћа у формалном и неформалном сектору је забележена код младих (-14,6%) и старијих од 55 година живота (-13,5%).

Мере политике запошљавања у циљу смањивања неформалног рада су:

- подстицање предузетника и послодаваца на легалан рад путем смањивања пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање;
- јачање контролне функције институција тржишта рада везаних за примену прописа из области радних односа.

Задатак 2. Смањивање разлика на тржишту рада

Тржиште рада у Србији карактеришу изражене разлике које се исказују нарочито кроз неповољније стање у руралним у односу на градска подручја, у јужним у односу на северне делове земље, концентрацију значајних ресурса у универзитетским градским центрима... Већина подручја је суочена са значајним демографским и социјалним проблемима попут високог учешћа старијих особа, високог нивоа прикривене незапослености нарочито у подручјима у којима је економски развој базиран на машинској и текстилној индустрији, високог учешћа немобилне пољопривредне популације. У погледу перспектива запошљавања и капацитета тржишта рада подручје Србије се може разврстати у три групе: 1. регије које карактерише релативно повољна ситуација у погледу тржишта рада и могућности запошљавања; 2. регије са средњим степеном ризика, и 3. регије са високим степеном ризика.

Класификација Србије на три регије представља основ за развој и имплементацију опште и диференциране политике запошљавања прилагођене специфичностима тих регија. Различите потребе резултирале су давањем пореских олакшица (ослобађање од пореза на профит) привредним друштвима која инвестирају одређен ниво средстава у ове регије и запосле најмање 5 радника. Подручја попут Бора, Мајданпека и Крагујевца су означена као подручја од посебног државног значаја и предмет су посебних мера политике запошљавања. У оквиру НСЗ и Фонда за развој, кроз регионалне програме, подстицано је запошљавање и отварање радних места на принципу регионалних разлика. Смањење разлика и успостављање равнотеже између економских, социјалних, културних и просторних могућности развоја, једна је од стратешких оријентација Србије.

Мере усмерене ка смањењу разлика на тржишту рада су:

- повећање конкурентности привреде и јачање мање развијених подручја;
- ублажавање неједнакости на тржишту рада применом активних мера тржишта рада;
- јачање партнерства између државе, локалних власти, приватног и јавног сектора и социјалних партнера кроз планирање и примену програма развоја и запошљавања.

Задатак 3. Миграције и реинтеграција радника

Србија има велики број радника миграната чијим би повратком и реинтеграцијом на тржиште рада Србије могао да се подстакне привредни раст, нарочито имајући у виду њихову стручност, стечена знања и искуство које поседују.

Мере у циљу реинтеграције радника миграната:

- стварање услова за реинтеграцију, радно и друго ангажовање у Србији повратника и чланова њихових породица са рада и боравка у иностранству, нарочито младих и стручних лица;
- ангажовање радника миграната и чланова њихових породица који су на раду и боравку у иностранству у развој Србије.

Кључни индикатори су:

- редовне процене величине неформалног рада;
- смањење удела неформалног рада;
- индекс регионалног ризика;
- процене секторског и регионалног удела у БДП;
- редовна статистика и анализа незапослености на регионалном и локалном нивоу.

Интегрисана смерница бр. 22

Омогућити да у формирању зарада долазе, првенствено, до изражаја: улога социјалних партнера, разлике у продуктивности, кретања на тржишту рада на секторском и регионалном нивоу, путем:

- *Охрабривања социјалних партнера да дефинишу оквир за преговоре о висини зарада како би имали утицај на продуктивност и на изазове тржишта рада на свим релевантним нивоима и да би избегли разлике у висини зарада према полу;*
- *Испитивања утицаја осталих личних примања на запошљавање и где је потребно прилагођавања њихове структуре и нивоа, пре свега у циљу смањења пореских обавеза за лица са ниским примањима.*

Одговор Србије:

Низ мера усмерених ка повећању зараде и продуктивности рада.

Задатак 1. Зараде и продуктивност

Реформе пореске политике резултирале су смањењем пореза на ниво који се може поредити са земљама ЕУ. Уколико се порезу на зараде додају трошкови доприноса за обавезно социјално осигурање, цена рада у Србији није нижа од цене рада у земљама ЕУ. Укупна стопа пореза (14.0%) и доприноса за обавезно социјално осигурање (35.8%) износи 49.8%, док у 15 земаља ЕУ тај проценат у просеку износи 37.8%. Циљ фискалне политике у Србији је смањење стопа пореза на зараде и доприноса за обавезно социјално осигурање.

У периоду 2001-2004. просечан раст реалних зарада је био значајно већи (17,6% годишње) у односу на раст продуктивности (5,7% годишње). Раст реалних зарада је знатно успорен и у 2005. години раст просечне реалне зараде био је 6,4%, што одговара нивоу раста продуктивности. Између нивоа зарада и степена стручне спреме постоји релативно висок степен корелације. Ипак, разлика између просечне нето зараде запослених са вишим образовањем и неквалификованих радника је врло мала. Упркос томе што се ова разлика постепено увећава у последње време, још увек је релативно мала и недовољно стимулише запослене са вишим нивоом образовања да повећавају своју продуктивност и креативност.

Мере у циљу повећања зарада и продуктивности рада су:

- усклађивање просечне зараде са растом продуктивности, кроз социјални дијалог;
- подстицање социјалног дијалога ка стимулисању раста продуктивности путем повећања нивоа зарада.

Кључни индикатори су:

- висина просечне зараде према нивоу образовања, укупно и по регионима
- стопа раста продуктивности
- смањење стопе пореза на зараде и доприноса за обавезно социјално осигурање.

Интегрисана смерница бр. 23

Повећати и побољшати улагања у људски капитал, путем:

- *Укључивања политике образовања и обуке за све и активности које значајно олакшавају приступ почетном стручном образовању, средњем и вишем образовању, укључујући стажирање и обуку за предузетнике.*
- *Значајног смањења броја оних који рано напуштају школу*
- *Ефикасне стратегије доживотног учења доступне свим школама, фирмама, јавним установама и домаћинствима у складу са Европским споразумима, укључујући одговарајуће иницијативе и механизме за поделу трошкова, са циљем да се повећа учешће у континуираним обукама на радном месту током животног века, поготово за ниско квалификоване и старије раднике.*

Интегрисана смерница бр. 24

Прилагодити системе образовања и обуке новим захтевима тржишта рада:

- *Повећања и обезбеђивања стандарда образовања и обуке примамљивошћу, отвореношћу и квалитетом, проширењем могућности образовања и обуке и обезбеђивањем флексибилних начина учења и повећања мобилности студената и лица која су укључена у програме обуке*
- *Олакшавања и омогућавања разноврснијег приступа свима који желе да се образују или обуче или стекну знања путем увођења флексибилног радног времена, помоћу служби за подршку породици, стручног усмеравања и по потреби нових облика поделе трошкова*
- *Уз помоћ боље дефиниције и јасних квалификација, њиховог ефикасног признања и потврде формалног и неформалног учења одговара се на потребе за стварањем нових занимања, кључних компетенција и вештина које ће бити потребне*

Одговор Србије на интегрисане смернице бр. 23 и 24:

Низ мера усмерених ка повећању улагања у развој људског капитала и

дoживoтнo учeњe, кao и утврђивaњe стaндaрдa зaнимaњa и нaдлeжнoсти зa систeм oбpaзoвaњa и oбукe oдрaслих лицa. Флeксибилнa oргaнизaцијa рaдa зaхтeвa флeксибилну рaдну снaгу. Ефикасaн систeм oбpaзoвaњa и дoживoтнoг учeњa мoжe дaти нaјвeћи дoпринoс тaквoј флeксибилнoсти. У нaјширeм смислу, oбpaзoвaњe трeбa oкaрaктeрисaти прeмoшћaвaњeм и нeстaјaњeм трaдициoнaлних грaницa измeђу aкaдeмскoг и стручнo-тeхничкoг знaњa, фoрмaлнoг и нeфoрмaлнoг oбpaзoвaњa, стручнoг oбpaзoвaњa, oбукe и др.

Зaдaтaк 1. Пoвeћaњe улaгaњa у рaзвoј људскoг кaпитaлa и дoживoтнoг учeњa

Умeстo линeарнoг профeсиoнaлнoг рaзвoјa и aнгaжoвaњa нa јeднoм пoслу, мoдeрнo тржиштe рaдa свe вишe зaхтeвa прoмeну пoслa и зaнимaњa нeкoликo путa тoкoм рaднoг вeкa. Тo, мeђутим, зaхтeвa рaзвoј нoвих услугa нa пoљу кaријeрнoг вoђeњa и сaвeтoвaњa, чимe сe oд трaдициoнaлнo-оријeнтисaнoг избoрa зaнимaњa oкрeћe кa рaзвoју вeштинa зaпoшљивoсти и пoдршкe зa успeшнo плaнирaњe и прoмeнe у профeсиoнaлнoм рaзвoју. У рaзвијeним зeмљaмa oднoс рaстa прoдуктивнoсти и БДП директнo јe вeзaн зa рaст људскoг кaпитaлa и улaгaњa у кoнкурeнтнoст рaднe снaгe.

Кaдa јe рeч o oбpaзoвнoј структури, рaднa снaгa у Србији имa рeлaтивнo вeликo пoтeнцијaл. Вишe oд 60% људи зaвршилo јe срeдњу шкoлу, дoк вишe oд 14% имa вишe и висoкo oбpaзoвaњe. И пoрeд зaoстaјaњa у пoглeду тeхнoлoшкoг рaзвoјa и нискoг нивoа улaгaњa у рaзвoј и oбуку, бoљe квaлификoвaни рaдници прe нaлaзe и зaдржaвaју пoсao. Пoдaци o нeзaпoслeним лицимa прeмa нивoу oбpaзoвaњa јaснo пoкaзују вeћи стeпeн нeзaпoслeнoсти кoд лицa бeз квaлификaцијa. Прeмa АРС, пoцeнaт нeзaпoслeних сa нeзaвршeним oснoвним oбpaзoвaњeм јe 38,41%, aли јe пoцeнaт нeзaпoслeних сa вишим стeпeнoм oбpaзoвaњa мнoгo нижe -19,10% зa oнe сa срeдњим oбpaзoвaњeм и 7,45% зa oнe сa вишим стeпeнoм oд нaвeдeнoг. Ипaк, упркoс тoмe штo јe структури фoрмaлнoг нивoа oбpaзoвaњa рaднe снaгe углaвнoм зaдoвoљaвaјућa, вeликo брoј нeзaпoслeних лицa сa срeдњим, вишим или висoким oбpaзoвaњeм нeмa oдгoвaрaјућe кoмпeтeнцијe и вeштинe зa oбaвљaњe пoслa нa нивoу стeчeних квaлификaцијa.

Пoкушaји дa сe крoз рeфoрму срeдњeг стручнoг oбpaзoвaњa рaзвијe нaстaвни плaн зaснoвaн нa мoдуларним принципимa и стaндaрдимa пoслoвнe кoмпeтeнцијe дo сaдa нису дaли жeљeнe рeзултaтe. Дaљи рaзвoј срeдњeг стручнoг oбpaзoвaњa трeбa прeусмeрити сa рaнe спeцијaлизaцијe кa стицaњу oпштeг стручнoг знaњa и вeштинa уз мoгућнoст флeксибилнoг избoрa стручнe спeцијaлизaцијe у зaвршнoм рaзрeду срeдњe шкoлe и пoслe срeдњe шкoлe (oсим зaнaтских зaнимaњa).

Јeдaн oд нaјвaжнijих прoблeмa тржиштa рaдa у Србији јeстe тзв. oдлив мoзгoвa, кoји у вeликoј мeри смaњујe пoтeнцијaл приврeднoг рaзвoјa. Тaкoђe, рaзликa у зaрaдaмa измeђу нeквaлификoвaних и висoкo квaлификoвaних oсoбa јe врлo мaлa и нeгaтивнo утичe нa мoтивaцију зa дaљe учeњe и усaвршaвaњe, a сaмим тим и нa прoдуктивнoст. Упркoс дeклaрaтивним зaлaгaњимa o зaнaчaју кoнцeптa дoживoтнoг учeњa, oбpaзoвaњe oдрaслих јoш увeк нијe пoстaлo вaжaн дeo пoлитикe oбpaзoвaњa и тeшкo јe гoвoрити o интeгрисaнoсти фoрмaлнoг и нeфoрмaлнoг oбpaзoвaњa. Oбpaзoвaњe oдрaслих јe искључeнo из oбpaзoвнoг систeмa, пa јe финaнсирaњe oспoсoбљaвaњa oдрaслих у прaкси вeћинoм свeдeнo нa aктивнoсти НСЗ из oблaсти дoдaтнoг oбpaзoвaњa и oбукe.

Постоје велика ограничења за успешан развој стратегије за побољшање људског капитала у Србији. Пре свега, мањак адекватних или у неким случајевима потпуно одсуство стандарда запослења и мањак потребне институционалне инфраструктуре представљају актуелне препреке за успешан развој доживотног учења и флексибилнијег приступа учењу и образовању.

Мере које је потребно спровести у циљу побољшања улагања у људски капитал су:

- развој и управљање људским ресурсима;
- иновирање националног система класификације занимања (NOC);
- развој националног оквира квалификација (NQF);
- развој стандарда учења и образовања одраслих и сертификације стечених знања.

Кључни индикатори су:
<ul style="list-style-type: none">- број одраслих лица укључених у програме додатног образовања и обуке и ефекти програма- број лица са завршеном средњом школом- број лица која рано напуштају школу- број лица укључених у процес доживотног учења.

Пето поглавље

УПРАВЉАЊЕ РАЗВОЈЕМ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА

5.1 Власништво и управљање НАПЗ

Један од најважнијих услова за успешно остваривање мера и активности НАПЗ је пуна укљученост свих институција и партнера повезаних са његовим усвајањем и применом, на националном, регионалном и локалном нивоу. Власништво над НАПЗ требало би да имају не само МИНРЗС и НСЗ као надлежне институције, већ и Влада и друге владине институције, социјални партнери, невладине организације и други релевантни актери у овој области.

5.2 Социјални дијалог

У праћењу примене и остварених резултата НАПЗ-а, кључну улогу има Влада, која је у Србији посвећена развоју социјалног партнерства. Улога социјалног партнерства и социјалног дијалога утврђена је бројним прописима који се тичу економских и социјалних питања. Законски оквир потврђује кредибилитет одређених тела као репрезентативних органа, дефинише њихова права и обавезе, што је основа за конструктиван и плодан социјални дијалог и успостављање социјалног партнерства, неопходног за примену Стратегије запошљавања и НАПЗ-а. Прописи којима се регулише ова област, између осталог су:

- Закон о раду («Службени гласник РС», бр. 24/05 и 61/05),
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,
- Закон о Социјално-економском савету («Службени гласник РС» број 125/04).

Главни социјални партнери који су препознати овим законским оквиром су:

- Синдикати – за које је, сагласно закону, утврђено да испуњавају услове репрезентативности (Савез Самосталних Синдиката Србије и УГС “Независност” који заједно организују око 700 000 запослених и др.),
- Послодавци – за које је, сагласно закону, утврђено да испуњавају услове репрезентативности (Унија послодаваца Србије у чијем чланству је више од 10% послодаваца који запошљавају више од 15% укупно запослених и др.).

Законски оквир предвиђа формирање једног броја трипартитних тела и дефинише њихово поље деловања. На националном нивоу, један број тих тела је већ основан и почео је са радом. То су Социјално-економски Савет, Управни одбор ПИО Фонда, Управни одбор НСЗ, Савет за запошљавање и Савет за образовање. Социјално-економски савети и савети за запошљавање формиран су и на нивоу локалне самоуправе. Трипартитна и радна тела имају, пре свега, саветодавну улогу, али су њихова мишљења, ставови и предлози изузетно важни зато што, поред представника свих социјалних партнера у њиховом раду учествује велики број експерата из релевантних области.

Социјално-економски савети, од националног до локалног нивоа, представљају основни институционални оквир социјалног дијалога, тј. успостављања социјалног партнерства. У досадашњој пракси социјални дијалог у овим телима, а поготово на националном нивоу, био је више теоретски него практичан.

Социјални партнери су размењивали мишљења и усаглашавали ставове о конкретним питањима која су од заједничког интереса кроз расправе у оквиру Социјално-економског Савета Републике и Савета на локалном нивоу. Они такође представљају форум који помаже при закључивању споразума и протокола о сарадњи и заједничким активностима између појединих социјалних партнера. Иако репрезентативни синдикати и удружења послодаваца учествују у расправи о питањима од општег значаја (стратегије, програми и планови развоја, радно-правна и социјална заштита радника и др.), још увек ови односи и преговори око кључних питања развоја нису достигли степен развијеног социјалног дијалога. У том смислу, међусобно уважавање и толеранција допринела би успешнијем решавању проблема и снажнијем осећају да сви социјални партнери "деле" политику, што би их водило бољим решењима у пракси.

Следећи конкретни корак за практично утемељење социјалног дијалога је закључење социјалног пакта о запошљавању и развоју између Владе и репрезентативних социјалних партнера, као један од кључних стубова одрживог и рационалног привредног развоја и транзиције ка модерној, европској, социјално одговорној тржишној привреди. Тај пакт ће помоћи да се утврде методе и начини за усаглашавање њихових интереса и испуњавање обавеза, да се конкретизују обавезе и задаци свих потписника пакта, како би се утврдили заједнички циљеви и мере за остваривање Стратегије запошљавања и НАПЗ као и других релевантних стратешких докумената. Примена ових стратегија и планова у пракси треба да доведе до већег запошљавања и до постепеног смањења стопе незапослености, тј. до ефикасног остваривања приоритета зацртаних у НАПЗ.

Мера у циљу подстицања социјалног дијалога кроз јачање социјалног партнерства у функцији реализације стратешких докумената остварује се кроз:

- већи степен ангажовања и предузимање конкретних активности у постојећим трипартичним и радним телима, као и формирање нових тела, посебно на локалном нивоу;
- организовање тематских расправа (округли столови, трибине...) о најкритичнијим проблемима из области незапослености и запошљавања (неформална економија, самозапошљавање ...);
- учествовање у заједничким пројектима чији је циљ повећање запослености, а посебно у пројектима усмерених регионалном развоју;
- организовање посебних облика самозапошљавања у оквиру програмских активности појединих социјалних партнера (нпр. социјалне кооперативе – у оквиру синдикалних организација) и подршке конкретним активностима других социјалних партнера;
- усвајање заједничких ставова и доношење закључака везаних за питања запошљавања и реформе тржишта рада и њихова промоција међу чланством и организацијама;
- учешће у спровођењу и праћењу НАПЗ;
- сарадња са другим организацијама и институцијама које се баве питањима незапослености и запошљавања (млади, особе са посебним потребама, Роми, избегла и расељена лица...);

- развој социјалног дијалога на нивоу предузећа кроз примену и сталну промоцију колективног преговарања и закључивања колективних уговора, од општих преко посебних (гранских и регионалних) до колективних уговора са послодавцима.

Шесто поглавље

ФИНАНСИРАЊЕ

У складу са законом, Влада, на предлог МИНРЗС, уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета, доноси програм активне политике запошљавања за текућу годину. Програм спроводи НСЗ, а финансира се из:

- буџета Републике Србије,
- средстава територијалне аутономије и локалне самоуправе и
- средстава поклоне, донација, легата, кредита, камата и других средстава у складу са законом.

Програми и мере активне политике запошљавања могу да се финансирају и из доприноса и других средстава НСЗ. Такође, и послодавци, односно њихова удружења, могу да учествују у обезбеђивању дела средстава за спровођење програма.

За 2006 годину обезбеђена су средства за мере активне политике тржишта рада у износу од 1,3 милијарде динара. Средства за активне мере чине 0,07% од националног БДП, а 0,74% за пасивне мере. Издвајање за активне мере су десетоструко нижа у односу на развијене земље, те је у наредним годинама неопходно повећати учешће средства за активне мере запошљавања како би ефекти активних мера имали боље резултате.

ПРОГРАМ		Број учесника	Финансијска средства, динара
1	САЈМОВИ ЗАПОШЉАВАЊА	36.000	3.000.000,00
2	АКТИВНО ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА	39.750	2.180.000,00
3	ПРОГРАМИ ДОДАТНОГ ОБРАЗОВАЊА И ОБУКЕ	12.834	400.000.000,00
3.1.	ФУНКЦИОНАЛНО ОСНОВНО ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ	140	350.000,00
3.2.	ПРИПРАВНИЦИ И ВОЛОНТЕРИ	6.135	263.788.992,00
3.3.	СУФИНАНСИРАЊЕ ПОСЛЕДИПЛОМАЦА	250	21.600.008,00
3.4.	ОБУКЕ	6.309	114.261.000,00
4	РАЗВОЈ ПРЕДУЗЕТНИШТВА И ПРОГРАМИ ЗАПОШЉАВАЊА	8.250	768.820.000,00
4.1.	ПРЕНЕТЕ ОБАВЕЗЕ		4.000.000,00
4.2.	ОБУКЕ ЗА ПРЕДУЗЕТНИКЕ	1.350	4.000.000,00
4.3.	СУБВЕНЦИЈА ЗА САМОЗАПОШЉАВАЊЕ	2.000	250.000.000,00
4.4.	СУБВЕНЦИЈЕ ЗА НОВО ЗАПОШЉАВАЊЕ	2.200	201.780.000,00
4.5.	РЕГИОНАЛНИ ПРОГРАМИ	2.500	225.000.000,00
4.6.	ЗАПОШЉАВАЊЕ ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ	200	48.000.000,00
4.7.	ПОДСТИЦАЊЕ ЗАПОШЉАВАЊА РИЗИЧНИХ ГРУПА		36.040.000,00
5	ЈАВНИ РАДОВИ *	3.000	100.000.000,00
6	ПАРТИЦИПАЦИЈА У РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОЈЕКТА *		26.000.000,00
УКУПНО СРЕДСТВА ЗА АКТИВНУ ПОЛИТИКУ ЗАПОШЉАВАЊА		99.834	1.300.000.000,00 (+ 20.000.000,00 донације)

Методолошку разраду реализације програма јавних радова и партиципације у реализацији пројеката утврдиће надлежно МИНРЗС у току 2006 године.

Пројекција потреба за спровођење активних мера запошљавања за период 2007-2008. годину:

	МЕРЕ	2007		2008	
		Број корисника	Износ средстава	Број корисника	Износ средстава
1.	Сајмови запошљавања	37.800	5.520.000	55.000	8.050.000
2.	Активно тражење посла	41.700	4.080.000	60.000	5.950.000
3.	Програми додатног образовања и обуке	13.500	738.480.000	21.500	1.076.950.000
4.	Развој предузетништва и програми	16.500	1.467.360.000	24.000	2.139.900.000
5.	Подстицање запошљавања ризичких група		160.000.000	3.000	200.000.000
6.	Јавни радови	4.000	184.560.000	5.000	269.150.000
7.	Приватне агенција		100.000.000		100.000.000
8.	УКУПНО	113.500	2.500.000.000	168.500	3.600.000.000

ЗАКЉУЧАК

За успешност у спровођењу реформи тржишта рада неопходно је подржати широко партнерство, јер ће крајњи резултат наведених мера зависити од целокупног привредног амбијента и активности релевантних учесника. Влада и надлежна министарства треба да омогуће успостављање институционалног оквира који својим карактеристикама одговара савременој тржишној привреди.

Паралелно са новим тенденцијама у области тржишта рада и запошљавања нужно је покренути промене и у осталим областима у смислу доношења кључних закона и стратешких докумената за одређене области, као и предлагати и спроводити комплементарне програме међу министарствима и другим институцијама.

У прилогу НАПЗ дефинисани су рокови и одговорности свих носиоца активности. Успостављени индикатори имају улогу оцене ефеката успешности и праћења резултата. Такође, дат је преглед прописа и стратешких докумената чије доношење представља предуслов за стварање амбијента за ефикасније и успешније спровођење НАПЗ.

