

---

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА  
И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА**

**ПРОЦЕНА УСПЕШНОСТИ НАЦИОНАЛНЕ  
СТРАТЕГИЈЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ПЕРИОД  
2011-2020. ГОДИНЕ  
ЗА ПРВИХ ПЕТ ГОДИНА ПРИМЕНЕ (2011-2015)**

Београд, новембар 2017.



САДРЖАЈ.....	.....
1. Уводне напомене .....	5
2. МАКРОЕКОНОМСКИ ОКВИР .....	8
2.1 Макроекономска политика Републике Србије и структурне реформе .....	8
2.2 Демографски трендови .....	9
3. КРЕТАЊА НА ТРЖИШТУ РАДА У ПЕРИОДУ 2011-2015.....	11
3.1 Главни индикатори тржишта рада .....	11
3.2 Трендови запослености у периоду до 2015. године .....	12
3.3 Неформална запосленост .....	14
3.4 Регионални аспект индикатора тржишта рада .....	14
3.5 Главне угрожене категорије на тржишту рада .....	15
3.6 Регистрована незапосленост и запосленост у периоду 2011-2015. године.....	17
3.6.1 Регистрована незапосленост.....	17
3.6.2 Запошљавање регистрованих незапослених лица .....	18
4. РЕАЛИЗАЦИЈА ПОСТАВЉЕНИХ СТАРТЕШКИХ ПРАВАЦА, ПРИОРИТЕТА И ЦИЉЕВА У ПЕРИОДУ 2011-2015. ....	19
4.1 Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалних и локалних политика запошљавања .....	19
4.1.1 Развој регионалних и локалних политика .....	19
4.1.2 Промовисање запошљавања у мање развијеним регионима .....	20
4.2 Унапређење квалитета људског капитала.....	22
4.2.1 Каријерно вођење и саветовање .....	22
4.2.2 Повећање компетенција незапослених лица стицањем знања и вештина кроз успостављање система кратких обука .....	23
4.2.3 Признавање знања стечених претходним учењем и развој НОК .....	24
4.2.4 Промовисање предузетништва .....	24
4.3 Развој институционалних капацитета и експанзија активних политика запошљавања .....	25
4.3.1 Даље унапређење правног и политичког оквира.....	25
4.3.2 Развој институционалних капацитета.....	28
4.3.3 Спровођење мера активне политике запошљавања.....	30
4.3.4 Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом .....	32
4.4 Редуковање дуалности на тржишту рада.....	33
4.4.1 Повећање формалне запослености и смањење неформалне запослености.....	33
4.4.2 Међусобно уважавање права и обавеза запослених и послодаваца увођењем концепта флексиурности .....	34
4.4.3 Једнаке могућности за све на тржишту рада.....	36
5. ЗАКЉУЧЦИ О ПРОЦЕНИ УСПЕШНОСТИ РЕАЛИЗАЦИЈЕ СТРАТЕГИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉЕ ПРАВЦЕ РАЗВОЈА ДО 2020. ГОДИНЕ .....	37
5.1 Закључци о процени успешности реализације Стратегије .....	37
5.2 Даљи правци развоја Стратегије до 2020. године .....	38
5.2.1 Подршка креирању нових радних места .....	38
5.2.2 Повећање запошљивости .....	40
5.2.3 Подршка структурном прилагођавању .....	43

5.2.4 Хоризонтална питања .....	46
АНЕКС.....	50
АНЕКС 1: ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД РЕАЛИЗАЦИЈЕ НАЦИОНАЛНЕ СТРАТЕГИЈЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ПЕРИОД 2011-2020. ГОДИНЕ.....	50
АНЕКС 2: ИНДИКАТОРИ УСПЕХА И ПРАЂЕЊЕ ПРИМЕНЕ СТРАТЕГИЈЕ .....	54
АНЕКС 3: СТАТИСТИЧКЕ ТАБЕЛЕ.....	62
АНЕКС 4: ПРОЈЕКЦИЈЕ ТРЖИШТА РАДА ДО 2020. ГОДИНЕ.....	69
Закључци.....	74

# ПРОЦЕНА УСПЕШНОСТИ НАЦИОНАЛНЕ СТРАТЕГИЈЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ПЕРИОД 2011-2020. ГОДИНЕ ЗА ПРВИХ ПЕТ ГОДИНА ПРИМЕНЕ

## 1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020.<sup>1</sup> (у даљем тексту: Стратегија) која је донета 2011. године, као основни циљ политике запошљавања Републике Србије до краја 2020. године утврђује успостављање **ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености и усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада са тековинама ЕУ**. Стратегија је усаглашена са карактеристикама и реформским процесима од утицаја на национално тржиште рада, али и са стратешком опредељеношћу Републике Србије за прикључење Европској унији. Стратегија је припремљена у складу са Стратегијом Европа 2020 и Смерницама политике запошљавања 2020<sup>2</sup> усвојеним 2010. године.

Стратегија дефинише стратешке правце и приоритете политике запошљавања за утврђени референтни период, у складу са идентификованим основним изазовима на тржишту рада са којима се Република Србија суочава (демографски изазов, радне миграције, регионалне разлике, образовни изазов, институционални изазов и дуалност на тржишту рада):

1. подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања;
2. унапређење људског капитала и веће социјално укључивање;
3. развој институционалних капацитета и експанзија активних политика запошљавања, и
4. редуковање дуалности на тржишту рада.

Стратегијом су постављени доле наведени основни индикатори успеха за њено спровођење, а као полазно стање узети су подаци за 2010. годину, и то:

1. Повећање стопе активности радно способног становништва 15-64;
2. Повећање стопе запослености;
3. Смањење стопе незапослености;
4. Промена секторске структуре запослености – пад запослености у пољопривреди, пораст запослености у индустрији и услугама;
5. Промена запослености према типу запослења – пад рањиве запослености (самозапослени и помажући чланови домаћинства);
6. Смањење удела неформалне економије - пад неформалне запослености;
7. Смањење регионалних разлика - смањење разлика у стопама запослености и незапослености по регионима;
8. Смањење дугорочне незапослености - смањење учешћа дугорочне незапослености;
9. Запошљавање жена - повећање стопе активности и стопе запослености жена;

1 „Службени гласник РС“, бр. 37/11

2 Део II Интегрисаних смерница за Европу 2020, 2010.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010PC0193>

10. Запошљавање младих - повећање стопе активности и стопе запослености младих;
11. Запошљавање старијих - повећање стопе запослености старијих;
12. Запошљавање особа са инвалидитетом;
13. Запошљавање Рома;
14. Запошљавање руралног становништва;
15. Запошљавање избеглих и интерно расељених лица;
16. Запошљавање корисника новчане социјалне помоћи;
17. Издвајање већег износа финансијских средстава за мере активне политике запошљавања - већи број незапослених лица укључен у мере активне политике запошљавања.

Стратегија и њени циљеви операционализовани су кроз националне акционе планове запошљавања (НАПЗ) које Влада усваја на годишњем нивоу (у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености<sup>3</sup>). Као основни инструмент активне политике запошљавања, националним акционим планом запошљавања утврђују се конкретни програми и мере активне политике запошљавања који ће се у предметној години и реализовати, са циљем остваривања постављених стратешких циљева и приоритета и унапређења стања на тржишту рада. Током првих пет година спровођења Стратегије, усвојени су следећи национални акциони планови запошљавања:

- Национални акциони план запошљавања за 2011. годину („Службени гласник РС”, бр. 55/10 и 4/11);
- Национални акциони план запошљавања за 2012. годину („Службени гласник РС”, бр. 79/11 и 13/12);
- Национални акциони план запошљавања за 2013. годину („Службени гласник РС”, бр. 117/12);
- Национални акциони план запошљавања за 2014. годину („Службени гласник РС”, бр. 118/13);
- Национални акциони план запошљавања за 2015. годину („Службени гласник РС”, бр. 101/14 и 54/15);
- Национални акциони план запошљавања за 2016. годину („Службени гласник РС”, бр. 82/2015).

Демографски и миграторни трендови и континуирано старење становништва Републике Србије, глобализација и вишегодишњи процес трансформације и транзиције привреде, као и пратећи реформски процеси усмерени ка обезбеђивању макроекономске стабилности, повећању конкурентности привреде, односно привредне и инвестиционе активности и прилагођавању динамичним токовима тржишта капитала, утицали су на стање и токове на тржишту рада, постављајући пред политику запошљавања и задатак подршке изградњи Републике Србије као економски просперитетног и социјално-кохезивног друштва.

У овом извештају дата је процена успешности Националне стратегије запошљавања за период 2011-2020. године за првих пет година примене, при чему је у обзир узета ситуација на тржишту рада, стратешки правци, приоритети и циљеви Стратегије, као и дефинисани индикатори успеха. Имајући у виду да остваривање постављених

3 „Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10 и 38/15

стратешких циљева и задатака, примарно зависи од привредног амбијента и токова на тржишту капитала који условљавају раст привредне активности (тј. отварање нових радних места), овим извештајем обухваћене су и законодавне и реформске новине у стратешким и планским документима других органа од значаја и утицаја на област политике запошљавања.

На крају, у извештају су наведене препоруке за даљи развој политике запошљавања до краја 2020. године.

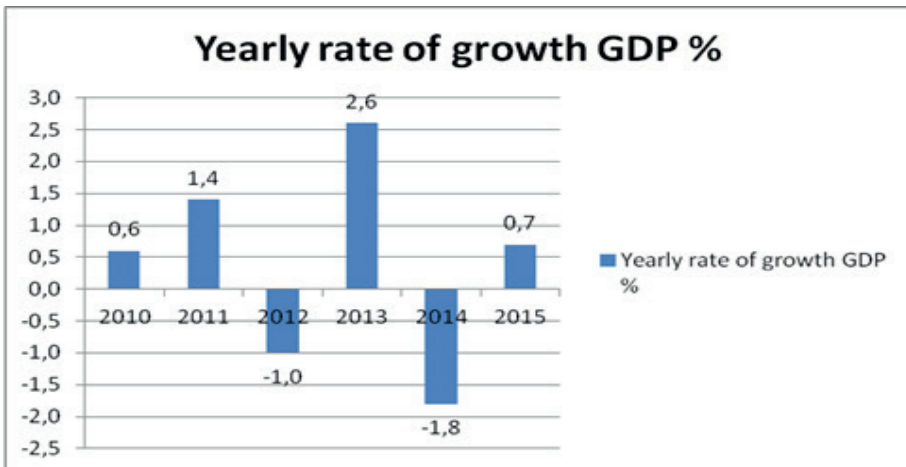
## 2. МАКРОЕКОНОМСКИ ОКВИР

Глобална економска криза довела је до заустављања привредног раста. После драматичног пада производње у 2009. години, у наредним годинама све до 2014. године бележи се спори опоравак. Овај период такође је обележен прогресивним повећањем фискалног дефицита и јавног дуга, што није оставило фискални простор да се значајнија средства усмере ка експанзивним мерама политике запошљавања.

### 2.1 Макроекономска политика Републике Србије и структурне реформе

У периоду после кризе, Република Србија је прошла кроз спор привредни опоравак са стопама скромног раста БДП-а (+1,4 % у 2011. и +2,6 % у 2013. години) праћен годинама привредног пада (-1,0 % у 2012. и -1,8 % у 2014. години).

Слика 1. Раст БДП-а у периоду 2010-2015.



Извор: Министарство финансија

Спроведене мере фискалне политике и побољшани услови пословног и инвестиционог окружења током 2015. године омогућили су стварање чврсте основе за стабилан и одржив раст у наредним годинама. Програм снажне фискалне консолидације и структурних реформи, започет током 2014. године, настављен је у 2015. години. Фискалне мере предузете у 2015. години дале су добре резултате. Успешном координацијом монетарне и фискалне политике, у условима спровођења мера фискалне консолидације, омогућена је релаксација монетарне политике постепеним смањењем референтне каматне стопе уз очување стабилности курса. Привредна активност додатно је стимулисана спровођењем структурних реформи у области радног законодавства и законодавства у области грађевинарства, што је знатно побољшало пословни амбијент и додатно подстакло раст. Актуелна кретања указују да су макроекономске перспективе земље побољшане и да је опоравак привредне активности интензиван. Унутрашње и спољне макроекономске неуравнотежености су смањене и повећан је прилив инвестиција. Доследно спровођење фискалне консолидације, уз започето структурно прилагођавање, повољно је утицало на инвестициони амбијент. Платнобилансни дефицит, као



индикатор спољне неуравнотежености осетно је умањен, а инфлација, као индикација унутрашњих неуравнотежености је изузетно ниска. Од почетка марта 2014., међугодишња инфлација кретала се испод доње границе дозвољеног одступања од циља НБС.

Пожељну структуру започетог опоравка додатно потврђују позитивни трендови на тржишту рада. Очекује се да ће укупна запосленост наставити раст, вођена растом запослености у приватном сектору. Средњорочна пројекција запослености заснива се на пројектованом расту БДП-а и повећању инвестиција.

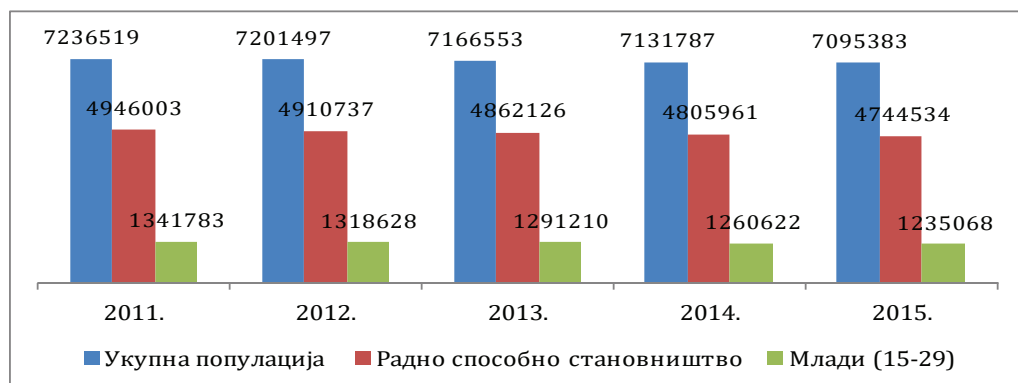
## 2.2 Демографски трендови

Републику Србију карактерише изразит депопулациони тренд са негативним растом и негативним природним прираштајем. У међупописном периоду (2002–2011) дошло је до смањења броја становника за 311.000 лица (4,15%). Према Попису из 2011. године, укупан број становника Републике Србије износио је 7 186 862 лица (51,3% жена и 48,7% мушкараца), са просечном старости становништва од 42,2 године.

Према подацима из наведеног пописа, чак 59,44% становништва живи у градским насељима. У периоду 2011–2015. године повећање броја становника забележено је само у Београдском региону, што указује на даљу концентрацију и кретање радне снаге ка главном граду.

Када су миграторне карактеристике у питању, 54,96% становника од рођења станује у истом насељу, док 615.990 лица чини активно становништво које дневно мигрира ради обављања посла (на општинском, међуопштинском и међудржавном нивоу).

**Слика 2. Укупна популација, учешће радно способног становништва и младих (15-29)**



Извор: РЗС

Демографска транзиција утиче на смањење укупне популације, а посебно на смањење кохорте младих.

У оквиру пројекта „Укључивање миграција у националне развојне стратегије“ који реализује Међународна организација за миграције, израђене су студије „Радне миграције и њихови ефекти на демографску слику Србије“ и „Студија о спољним и унутрашњим миграцијама грађана Србије с посебним освртом на младе“, које

треба да допринесу процесу дефинисања политика радних миграција у наредном периоду. У оквиру наведених студија разматрани су постојећи миграциони трендови становништва, њихови узроци и последице, предности и недостаци, као и препреке које утичу на малу покретљивост радне снаге. На основу налаза, предложене су мере за подстицање мобилности и миграција према мање развијеним областима, односно издвајање већег износа средстава као подстицаја за кретање према мање развијеним областима. Поред тога, дате су препоруке за смањење негативних миграторних трендова: миграције младих у иностранство, „одлива мозгова” и унутрашњих миграција у правцу Београдског региона. Наиме, мере мобилности могу да послуже смањењу незапослености и неусаглашености понуде и потражње на тржишту рада у смислу знања, вештина и компетенција, са једне стране, али истовремено, са друге, могу да доведу до повећања регионалних неједнакости, депопулације и сиромаштва у појединим регионима. Стога је потребно развијати мере промовисања локалног економског развоја, како мобилност не би била ограничена само на миграционе токове из мање развијених у развијене регионе. Краткорочно, ове мере могу да зауставе велики одлив становништва из тих области, док дугорочно могу да допринесу приливу квалификоване радне снаге у области које су биле мање развијене.

### 3. КРЕТАЊА НА ТРЖИШТУ РАДА У ПЕРИОДУ 2011-2015.

До 2012. године, кретања на тржишту рада обележила је фаза рецесије која се огледала у смањењу запослености и повећању незапослености. Међутим, у наредним годинама, уочен је тренд раста запослености, а незапосленост је почела да се смањује.

#### 3.1 Главни индикатори тржишта рада<sup>4</sup>

На основу података Републичког завода за статистику (РЗС) из **Анкете о радној снази (АРС)**, прате се кретања на тржишту рада и врши се процена укупне радне снаге у држави. У периоду 2010 - 2013. године, анкета је спровођена на полугодишњем нивоу, а почев од 2014. године на кварталном нивоу. На основу резултата спроведених полугодишњих и кварталних анкета, РЗС сваке године објављује годишњу АРС са просечним подацима за претходну годину. Такође, РЗС је извршио ревизију података АРС за 2014. и 2015. годину.

На основу података из АРС, може се закључити да је дошло до побољшања изабраних индикатора тржишта рада. У наставку је дато поређење ревидираних података АРС из 2014. и 2015. године. Међутим, треба напоменути да поређење података главних индикатора тржишта рада за цео период (2010-2015) није могуће, с обзиром да РЗС није радио ревизију АРС података за период 2010-2013.

**Табела 1: Кретање основних индикатора тржишта рада у периоду 2010-2015. године (годишњи просек)**

Година	2010. <sup>5</sup>	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
<b>Индикатор (15-64)</b>						
Стопа активности	59,0%	59,4%	60,1%	61,6%	63,3%	63,6%
Стопа запослености	47,2%	45,4%	45,3%	47,5%	50,7%	52,0%
Стопа незапослености	20,0%	23,6%	24,6%	23,0%	19,9%	18,2%
Стопа неактивности	41,0%	40,6%	39,9%	38,4%	36,7%	36,4%
<b>Индикатор (15+)</b>						
Стопа активности	46,9%	46,4%	46,7%	48,4%	51,9%	51,6%
Стопа запослености	37,9%	35,8%	35,5%	37,7%	42,0%	42,5%
Стопа незапослености	19,2%	23,0%	23,9%	22,1%	19,2%	17,7%
Стопа неактивности	53,1%	53,6%	53,3%	51,6%	48,1%	48,4%

*Ревидирани подаци за 2014. и 2015. годину, АРС, РЗС*

**Стопа активности** радно способног становништва (15-64) у 2015. години износила је **63,6%** и повећана је у односу на 2014. годину за 0,3 процентна поена, а у периоду 2011-2013. године дошло је до повећања стопе активности за 2,2 процентна поена.

**Стопа запослености** радно способног становништва (15-64) у 2015. години од 52,0%

<sup>4</sup> Напомена: Подаци за 2010. годину узети су као основа – полазно стање

<sup>5</sup> Наведени индикатори за 2010. годину разликују се од полазних података за 2010. годину наведених у Стратегији и Анексу 2 овог извештаја. У овој табели наведени су подаци из АРС које је обрачунало МРЗБСП, док су у Анексу 2 полазни индикатори за 2010. годину узети из Националне стратегије запошљавања за период 2010- 2020.

је, у односу на 2014. годину када је износила 50,7%, већа за 1,3 процентна поена. У периоду 2011-2013. године стопа запослености повећана је за 2,1 процентни поен. Такође, стопа запослености радно способног становништва (20-64) такође показује тренд раста, јер је у 2015. години достигла 55,9%.<sup>6</sup>

**Стопа незапослености** радно способног становништва (15-64) је у 2015. години износила **18,2%** и за 1,7 процентних поена је нижа у односу на 2014. годину (19,9%). У периоду 2011-2013. године стопа незапослености смањена је за 0,6 процентних поена.

### 3.2 Трендови запослености у периоду до 2015. године<sup>7</sup>

У фази рецесије запосленост је смањена у свим секторима делатности, забележен је и значајан пораст броја помажућих чланова домаћинства (оба пола). Период рецесије утицао је на запосленост и жена и мушкараца. Запосленост мушкараца је опала посебно у грађевинарству, производњи и пољопривреди, док је раст забележен у сектору услуга. Запосленост жена је опала у пољопривреди и грађевинарству, али и у области услуга, док је забележен раст запослености жена у сектору индустрије.

Анализа броја запослених у периоду 2010-2014. године у микро, малим и средњим предузећима (МСПП) и великим предузећима, указује да је број радника у МСПП у опадању, док је број запослених у великим предузећима остао релативно стабилан.

Међутим, број запослених у МСПП у 2015. години порастао је на 801.719 што износи повећање од 5% у поређењу са 2014. годином. Исте године, број запослених у великим предузећима је такође био у благом порасту и износио је 418. 538.

*Слика 3: Број запослених према величини предузећа у периоду 2010-2015.*



*Извор: Публикација РСЗ „Предузећа по величини и предузетници у РС 2010-2015“*

Имајући у виду да је запосленост у МСПП скоро дупло већа од оне у великим предузећима, значајне подстицајне мере (у оквиру различитих ресурса) предузимају

<sup>6</sup> Ради поређења, у ЕУ је у 2015. години стопа запослености радно способног становништва (20-64) износила 70,1%.

<sup>7</sup> Видети и табеле у Статистичком анексу

се са циљем очувања и унапређења сектора МСПП као кључног ресурса креирања и отварања нових радних места.

#### *Запосленост по секторима делатности*

Уколико се посматра запосленост по секторима (пољопривреда, индустрија и услуге) највише запослених у 2015. години је у сектору услуга (55,5%). Од 2011. године број запослених у сектору услуга повећан је за 15,98% и износио је 1.444.952. У 2015. години евидентирано је 629.597 запослених у сектору индустрије што чини 24,7% од укупног броја запослених, док је у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства запослено 499.610 лица што чини 19,9% од укупног броја запослених.

У структури запослених по секторима делатности у 2015. години и даље је високо учешће запослених у пољопривреди и чини око петину запослених, а у сектору индустрије је запослена четвртина од укупног броја запослених.

#### *Структура запослених лица према типу запослења*

Према ревидираним подацима АРС за 2015. годину, од укупног броја запослених који износи 2.574.159 лица (и формално и неформално запослених), 1.530.105 је запослено у приватним регистрованим предузећима, а 729.828 лица је запослено у државним предузећима.

У поређењу са подацима АРС за 2014. годину, приметан је позитиван тренд у повећању броја запослених у приватним регистрованим предузећима (за 136.752 лица), док је број запослених у приватним нергистрованим предузећима опао (за око 100.000 лица) и у државном сектору за више од 34.000 лица.

У 2015. укупан број формално запослених лица износио је 2.050.233 запослена, од којих је око 215.000 припадало формално запосленим у пољопривреди (подаци АРС).

Поред података АРС, РЗС објављује и податке о формалном запослењу на кварталном нивоу. Од 2015. године примењује се нова методологија за праћење формалног запослења која омогућава комбиновање података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања и Статистичког пословног регистра (СПР).

Као што је наведено у извештају РЗС, укупан број формално запослених у 2015. години износио је 1.989.617. Број запослених код правних лица и предузетника, укључујући и запослене без формалног уговора о раду, као и лица која обављају независне активности или су оснивачи предузећа или предузетничких радњи, износио је 1.896.295, што је за 2,8% више него у 2014. години. Број регистрованих пољопривредних газдинстава био је 93.320.

Поређењем података о формалном запослењу са подацима АРС, уочена су само мања одступања у броју запослених, што потврђује поузданост спроведене анкете.

#### *Запослени у јавном сектору*

Према подацима из децембра 2014. које је доставило Министарство државне управе и локалне самоуправе (МДУЛС), број запослених у јавном сектору у РС износио је 682.684.<sup>8</sup>

8 <http://www.mduls.gov.rs/doc/dokumenta/ostala/Creation%20of%20Conditions%20for%20Organizational%20and%20Functional%20Restructuring%20within%20the%20Public%20Administration%20System%20in%20the%20Republic%20of%20Serbia%20-%20Benchmarking%20S.pdf>

Године 2015., усвојен је Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, након кога је уследила Одлука Владе. На основу овог закона и одлуке, број запослених у 2015. години ограничен је на 462.674 лица на неодређен период у системима државних органа, јавних служби, Аутономне Покрајине Војводине и локалних самоуправа.

Треба напоменути да РЗС од 2016. године на кварталном нивоу даје податке о броју запослених у јавном сектору.

#### *Рањива запосленост*

Према подацима АРС, рањива запосленост обухвата samozапослене и помажуће чланове домаћинства, који имају релативно висок удео у укупној структури запослених. Од 2011. до 2015. број samozапослених лица повећан је за 13,6% (68.039 лица) и представља 22% од укупног броја запослених у 2015. У истом периоду број помажућих чланова домаћинства повећан је за 16,8% (30.043 лица) и представља 8,1% од укупног броја запослених у Србији.

Највећи број неформално запослених припада категорији помажућих чланова домаћинства, а у 2015. години од око 523.926 неформално запослених, 209.172 лица (39,9%) припада категорији помажућих чланова домаћинства.

### **3.3 Неформална запосленост<sup>9</sup>**

Стопа неформалне запослености представља удео лица која раде без формалног уговора о раду у укупном броју запослених. У 2015. години стопа неформалне запослености је износила **20,4%** и била је мања за 0,8 процентних поена у односу на 2014. годину када је износила 21,2%. У периоду 2011- 2013. године, неформална запосленост је незнатно порасла.

Према подацима АРС за 2015. годину, у структури неформално запослених лица (523.926), поред помажућих чланова домаћинства значајно су заступљени и samozапослени без радника (185.561 или 35,4%), а затим следе запослени (125.834 или 24%) и samozапослени са запосленим радницима (3.360 или 0,6%).

Од укупног броја неформално запослених (523.926), око 336.700 лица је неформално запослено у пољопривреди, што представља око две трећине укупно запослених у неформалном сектору.

Број неформално запослених је смањен у 2015. години у поређењу са 2014. када је број неформално запослених износио 542.512.

### **3.4 Регионални аспект индикатора тржишта рада<sup>10</sup>**

Разлике међу регионима са највишим и најнижим **стопама запослености** су смањене у претходном периоду. Евидентирана разлика у стопама запослености између региона износила је 6,8 процентних поена у 2010. години, док је у 2015. износила 3,3 процентна поена. Међутим, у 2015. години стопа запослености је и даље била ниска и испод републичког просека од 52,0% у Региону Јужне и Источне Србије (49,7%) и у Војводини (51,7%).

9 Видети табеле у Статистичком анексу

10 Видети табеле у Статистичком анексу

У 2015. години, стопа незапослености радно способног становништва (15-64) била је испод републичког просека од 18,2% у Београдском региону (18,9%) и Региону Јужне и Источне Србије (19,7%), док је стопа незапослености нижа од опште стопе забележена у Региону Војводине (16,9%) и Региону Шумадије и Западне Србије (17,8%). У 2015. години стопа незапослености бележи пад у поређењу са претходном годином у Региону Војводине за 3,4 процентна поена, у Региону Јужне и Источне Србије за 3,6 процентних поена, у Региону Шумадије и Западне Србије за 1,4 процентна поена. У Београдском региону стопа незапослености је порасла за 1,5 процентних поена.

Када је реч о разликама у стопама незапослености по регионима, ситуација се значајно побољшала у последњих неколико година. Док је у 2010. години разлика међу регионима са највишом и најнижом стопом незапослености износила 8,2 процентна поена, ситуација се значајно побољшала у 2015. години пошто је ова разлика смањена на 2,8 процентних поена. У поређењу са полазном 2010. годином, стопа незапослености је смањена у 2015. години у свим регионима изузев Београдског региона.

Посматрано по областима - окрузима највећу стопу незапослености (за радно способно становништво 15+ ) има Нишавска област у 2014. години (27,9% ) и у 2015. години (24,7%). И у претходном периоду стопа незапослености је била висока у Нишавској области, као и у окрузима са којима се граничи, што може утицати на миграције и демографску структуру становништва. Најмању стопу незапослености у 2015. години има Севернобачка и Браничевска област - приближно 11% за становништво старо 15 и више година.

У 2015. години вишу стопу активности од опште стопе имали су Београдски регион (65,4%) и Регион Шумадије и Западне Србије (64,5%).

### 3.5 Главне угрожене категорије на тржишту рада<sup>11</sup>

#### *Положај жена на тржишту рада*

У периоду од 2010. до 2015. дошло је до незнатног побољшања када је реч о стопама активности, запослености и незапослености жена. Међутим, незапосленост жена у Републици Србији и даље је израженија од незапослености мушкараца, а разлике у стопама активности и запослености код жена и мушкараца и даље су присутне.

У 2015. години *стопа активности* жена незнатно је повећана у односу на 2014. годину (за 0,3 процентна поена). У периоду 2011-2013. године стопа активности жена повећана је за 2,5 процентних поена, са 50,7% на 53,2%.

*Стопа запослености* жена од 44,9% (у 2015. години) је и даље значајно нижа од стопе запослености мушкараца 59,1%. Међутим, треба напоменути да је у 2015. години стопа запослености жена у поређењу са 2014. (43,7%) порасла за 1,2 процентна поена.

У периоду 2014-2015. године дошло је до пада стопе незапослености жена за 1,7 процентних поена (са 21,0% на 19,3%) али је она и даље виша од стопе незапослености мушкараца (17,4%) за 1,9 процентних поена.



### *Положај младих на тржишту рада*

*Стопа активности* младих је веома ниска и у 2015. години износила је 29,2%. Међутим, у односу на 2014. годину (28,5%), она је повећана за 0,7 процентних поена што значи да је разлика коју треба достићи да би се остварили циљеви постављени за 2020. годину када је реч о стопи активности смањена за 1,5 процентних поена.

Стопа запослености младих (15-24) била је веома ниска у извештајном периоду. У периоду 2011-2013. године износила је око 14%. Стопа запослености младих (15-24) у 2015. години повећана је за 1,7 процентних поена у односу на 2014. годину и износила је 16,6%, што је и даље 6,7% процентних поена ниже од циљева постављених за 2020. годину.

Незапосленост међу младима у Републици Србији је веома изражена и истрајна. Иако је у 2015. години смањена за 4,3 процентна поена у поређењу са 2014. годином, стопа незапослености младих (15-24) износила је 43,2%, што је и даље знатно изнад опште стопе незапослености у Републици Србији (18,2% за радно способно становништво старости 15 - 64) и 19,2 процентна поена изнад циљева постављених за 2020. годину.

У 2015. години од 779.969 лица која припадају категорији младих, 552.117 је било *неактивно*, 98.343 незапослено и 129.502 запослено. Удео незапослених младих у укупном броју младих износио је око 12,6%, а однос стопе незапослености младих и стопе незапослености радно способног становништва је 2,4:1.

Према подацима АРС за 2015. годину, *стопа запослености младих жена* од 11,4% забележена је за 2015. годину, што је знатно ниже у поређењу са стопом запослености младих мушкараца (21,1%). Како је и очекивано, стопа незапослености младих жена (48,7%) у 2015. години била је за 8,6 процентних поена виша од стопе незапослености младих мушкараца (40,1%). У погледу регионалних разлика, најнижа стопа запослености код младих жена забележена је у Региону Јужне и Источне Србије (9,9%) и у Региону Шумадије и Западне Србије (10,0%) Током те године, забележена је изразито висока стопа незапослености младих жена у Региону Шумадије и Западне Србије (55,1%) и у Региону Јужне и Источне Србије (55,3%).

Према ревидираним подацима АРС за 2015. годину 155.461 *младих нису запослени и нису на образовању и обуци* (НЕЕТ). НЕЕТ стопа у 2015. износила је 19,9 %, док је у 2014. години износила до 20,4%. Међу НЕЕТ популацијом присутнији су мушкарци са 52,2%. (АРС, 2015).

### *Положај старијих (55-64) на тржишту рада*

*Стопа активности* старијих се константно, иако незнатно, повећавала током извештајног периода. Стопа активности старосне групе 55-64 у 2015. години износила је 42,1%.

Подаци о *стопи запослености* старијих такође показују тренд раста пошто је у 2010. она износила 32,8%, док је у 2015. повећана на 37,3%.

Са друге стране, стопа незапослености старијих није значајно опадала од 2010. године (11,9%), иако је 2015. када је износила 11,5%, забележен пад од 0,9 процентних поена у поређењу са 2014. годином када је износила 12,4%.



Према подацима АРС за 2015. годину, у овој старосној групи преовлађују мушкарци, како међу запосленим лицима старосне доби 55-64 (62,7% свих запослених у овој старосној групи), тако и међу незапосленим (68,2%). Насупрот томе, жене преовлађују у неактивној популацији старосне доби 55-64, с обзиром да је њихов удео у 2015. години износио 63,3%.

Поред тога, од 105. 831 лица старосне доби 55-64, који су евидентирани као неформално запослени у 2015. години, удео жена износио је 53,9%.

#### *Дугорочна незапосленост<sup>12</sup>*

У периоду 2011-2013. године удео дугорочно незапослених у укупном броју незапослених (радно способног становништва старосне доби 15+) повећао се за 2,3 процентна поена.

У поређењу са претходном годином, део дугорочно незапослених у укупном броју незапослених (старосне доби 15+) опао је за 2,9 процентних поена у 2015. години и достигао 64,0%. Према подацима АРС за 2015. годину, мушкарци преовлађују међу дугорочно незапосленим са 53,2%.

### **3.6 Регистрована незапосленост и запосленост у периоду 2011-2015. године**

#### **3.6.1 Регистрована незапосленост**

Период од 2011. до 2013. карактерише повећање броја регистрованих незапослених лица са 745.187 на 769.546, односно за 3,27%. Затим је уследио пад броја незапослених, па је у 2015. години у Националној служби за запошљавање (НСЗ) евидентирано 742.096 незапослених лица. Међутим, ово смањење броја незапослених није подједнако обухватило све категорије незапослених лица.

#### *Регистрована незапосленост жена*

Подаци о регистрованој незапослености жена за период 2011-2015. године показују трендове сличне трендовима укупне регистроване незапослености. У прве две године, забележен је незнатан раст, а током наредне две године уследило је континуирано смањење броја регистрованих незапослених жена. И поред чињенице да је од 2011. године њихов удео у укупној регистрованој незапослености смањен за 2,01% процентна поена, у 2015. години жене су и даље чиниле више од половине од укупног броја регистрованих незапослених лица (371.973, тј. 50,12%).

#### *Регистрована незапосленост младих*

Од 2011. до 2015. године број регистрованих младих незапослених лица (старосне групе 15-29) на евиденцији НСЗ смањен је за 10,53% (21.604 лица). На ово смањење делимично је утицало смањење укупне популације од 15+. Међутим, у 2015. години и даље је било 183.602 регистрована млада незапослена лица, што износи 24,74% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ.

<sup>12</sup> Стопа дугорочне незапослености представља проценат незапослених годину дана и дуже у укупном броју незапослених.

### *Регистрована дугорочна незапосленост*

Регистрована дугорочна незапосленост и даље представља огроман и трајан изазов. У периоду од 2011. до 2013. број дугорочно незапослених повећан је за 9,73% (512.016 незапослених лица која су на евиденцији дуже од 12 месеци). И поред скромног пада у 2014. години (507.074) и 2015. години (484.566), удео дугорочно незапослених у укупном броју регистрованих незапослених је и даље изразито велики (68,35% у 2014. и 65,30% у 2015.).

### *Регистрована незапосленост старијих од 50 година*

У периоду од 2011. до 2015. број незапослених старијих од 50 година на евиденцији НСЗ повећавао се из године у годину. У 2015. на евиденцији НСЗ било је 198.441 незапослено лице које припада овој старосној групи (26,74% од укупног броја регистрованих незапослених лица), што представља пораст од 7,86% од 2011. У 2015. години жене су биле заступљене са 53,19% у укупном броју дугорочно незапослених лица.

### *Особе са инвалидитетом (ОСИ)*

Када је реч о особама са инвалидитетом, у извештајном периоду дошло је до повећања како њиховог броја, тако и удела у укупној регистрованој незапослености. У 2015. години на евиденцији НСЗ било је 22.785 ОСИ (3,07% од укупног броја регистрованих незапослених лица) при чему је број жена износио 8.053 (35,34%).

### *Роми*

Незапослени Роми припадају теже запошљивој категорији. У поређењу са 2011. годином, њихов број је порастао у 2015. години на 18,2% и достигао број од 22.930 лица (3,09% од укупног броја регистрованих незапослених) при чему је удео жена 46,53%.

## **3.6.2 Запошљавање регистрованих незапослених лица**

### *Радна места на евиденцији НСЗ*

У периоду о 2011. до 2014. године број евидентираних слободних радних места у НСЗ опао је укупно за 31,76% (са 61.962 у 2011. на 42.281 у 2014.). Као резултат интензивирања контаката НСЗ са послодавцима, током којих су послодавци информисани о различитим расположивим мерама активне политике запошљавања (значајно повећање буџетских средстава за мере у поређењу са 2014. годином), као и о услугама које НСЗ нуди послодавцима, ситуација је значајно побољшана у 2015. када је евидентирано 72.390 слободних радних места (што представља повећање од 71,12% у поређењу са 2014.).

### *Запошљавање са евиденције НСЗ*

Упркос горе описаном тренду, број регистрованих незапослених лица која су добила посао повећавао се сваке године од 2011. до 2015. за укупно 34,53%.

Од 246.796 запослених лица са евиденције НСЗ у 2015. жене су заступљене са 48,89% (120.660), а незапослени млади са 38,54% (95.134). Треба напоменути да су у 2015. години 4.913 ОСИ (од којих 38,3% жена) и 1.994 припадника ромске популације (од којих 37,61% жена) добили посао и престали да буду на евиденцији НСЗ.

## 4. РЕАЛИЗАЦИЈА ПОСТАВЉЕНИХ СТАРТЕШКИХ ПРАВАЦА, ПРИОРИТЕТА И ЦИЉЕВА У ПЕРИОДУ 2011-2015.

### 4.1 Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалних и локалних политика запошљавања

#### 4.1.1 Развој регионалних и локалних политика

Сагледавајући децентрализацију и подстицање развоја регионалне и локалне политике запошљавања као система организованих активности са циљем унапређења ефеката програма и мера активне политике запошљавања, уз уважавање специфичности, потреба и могућности локалног тржишта рада, усвајањем Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености<sup>13</sup> створене су могућности за позиционирање политике запошљавања као једне од кључних политика која треба да подржи и допринесе остваривању циљева економског и регионалног развоја кроз значајније учешће релевантних актера локалних тржишта рада и њихов заједнички рад у оквиру савета за запошљавање.

Незапосленост и социјална депривација последице су ширих социјалних и економских проблема који захтевају интегрисана и/или комбинована решења и укључење ширег спектра интересних група. Имајући то у виду, савети за запошљавање као саветодавна тела која се састоје од представника локалних самоуправа, синдиката, удружења послодавца, Националне службе за запошљавање (НСЗ) и других релевантних друштвених актера за област политике запошљавања на локалном нивоу, имала су кључну улогу у процесима дефинисања стања, потреба и могућности локалних тржишта рада, односно креирања и спровођења мера од значаја за унапређење стања на локалном тржишту рада, односно јачања ефикасности политике запошљавања и достизања социјалне кохезије кроз комбиновање приступа који одликује веће заједничко учешће.

Могућност суфинансирања локалних акционих планова запошљавања (ЛАПЗ) средствима из буџета Републике Србије која је уведена 2010. године, представљала је иновативни приступ у креирању и спровођењу политике запошљавања који је захтевао јасну идентификацију, мобилизацију и успостављање сарадње релевантних локалних друштвених актера који имају знања, интересе и могућности да проблем незапослености сагледају вишедимензионално, али и на микро нивоу, како би реализоване активности биле ефикасне и одрживе у локалном контексту.

Децентрализација политике запошљавања, стратешки добро постављена идеја, већ је дала позитивне резултате који дају легитимитет активностима реализованим од стране јединица локалне самоуправе (ЈЛС) и локалних савета за запошљавање (ЈЛСЗ). Наиме, током првих пет година спровођења Стратегије, регистровано је значајно повећање броја формираних локалних савета за запошљавање, односно донетих локалних акционих планова запошљавања (са 10 у 2010. години на 133 у 2015. години). Поред тога, значајан је и број јединица локалне самоуправе (нпр. 48 у 2015. години), које мере активне политике запошљавања предвиђене локалним акционим планом запошљавања финансирају искључиво из средстава локалног буџета, а реализују уз стручну и техничку подршку НСЗ.

13 Службени гласник РС, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015

У наставку је дат преглед финансијских средстава опредељених у буџетима јединица локалне самоуправе за реализацију програма или мера активне политике запошљавања предвиђених ЛАПЗ у периоду 2010-2015. године.

**Табела 2: Преглед издвајања средстава из буџета ЈЛС за реализацију локалне политике запошљавања**

Година	Износ средстава опредељених за реализацију ЛАПЗ из буџета ЈЛС у РСД
2010	31.118.934,76
2011	243.940.252,61
2012	175.450.713,85
2013	274.401.582,64
2014	483.192.100,52
2015	653.761.451,74

\* Поред наведеног износа, за мере активне политике запошљавања Влада АП Војводине издвојила је додатна средства за финансирање ЛАПЗ за Регион Војводине

Овај тренд раста показатељ је обједињавања локалне енергије у спровођењу мера прилагођених стању на тржишту рада, уз истовремено уважавање разлика које постоје између локалних самоуправа и локалних тржишта рада. Последњих пар година, реализоване су активности са циљем јачања капацитета локалних актера (првенствено локалних савета за запошљавање) за израду и спровођење локалних акционих планова запошљавања прилагођених ситуацији на локалном/регионалном тржишту рада. Значајан допринос у том смеру пружен је кроз Твининг пројекат „Припрема институција тржишта рада Републике Србије за Европску стратегију запошљавања”, који је финансиран из ИПА 2011 програмског циклуса и реализован у периоду мај 2012. – мај 2014. године. Током реализације пројекта, спроведен је низ обука за представнике 64 јединице локалне самоуправе, израђен је и објављен „Практични приручник за израду локалног акционог плана запошљавања”, као и два приручника на тему припреме и спровођења грант пројеката, за национални и локални ниво.

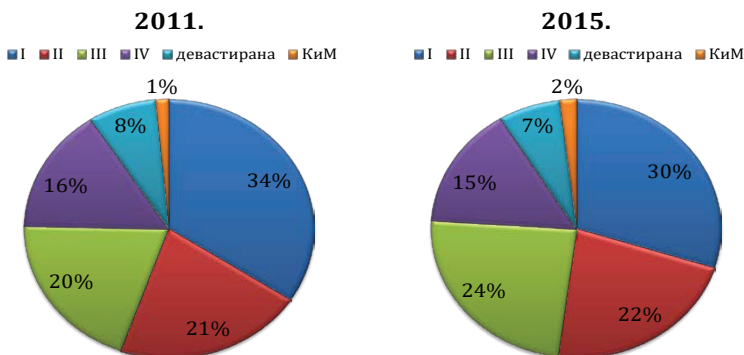
#### **4.1.2 Промовисање запошљавања у мање развијеним регионима**

Истовремено, равномернији регионални и локални развој подстицан је следећим активностима:

- обезбеђивањем већих износа средстава за мере активне политике запошљавања за мање развијене ЈЛС у односу на укупно расположива средства за реализацију мера активне политике запошљавања (са 45% у 2011. година на 48% у 2015. години);
- опредељивањем виших износа средстава за субвенције за запошљавање на новоотвореним радним местима у зависности од степена развијености региона у којима послодавци послују;
- обухватањем већег броја незапослених лица мерама активне политике запошљавања у мање развијеним регионима (са 40% у 2011. години на 52% у 2015. години).

Слика 4: Утрошак средстава из буџета РС за мере АПЗ по степену развијености ЈЛС

### Утрошак средстава из буџета РС за мере АПЗ по степену развијености јединица локалне самоуправе



Треба имати у виду да је у периоду 2010-2014. године (на основу Уредбе о утврђивању јединствене листе развијености региона и јединица локалне самоуправе<sup>14</sup>), дошло до значајног повећања броја ЈЛС које припадају II и III групи развијености, на рачун I групе и девастираних ЈЛС, чији је број значајно смањен. Прецизније, број девастираних ЈЛС смањило се са 40 у 2010. години на 19 у 2014. Број ЈЛС које су припадале I групи је такође преполовљен, са 40 у 2010. на 20 у 2014, док се број ЈЛС II групе развијености повећао, са 23 на 34, односно III групе са 36 у 2010. на 47 у 2014. години.<sup>15</sup>

Прерасподела ЈЛС унутар група развијености утицала је на повећање износа средстава за мере активне политике запошљавања одређених ка III групи ЈЛС, односно смањења износа средстава за ЈЛС из I групе.

Табела 3: Упоредни преглед ЈЛС према степену развијености у периоду 2011-2014. године

Година	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
<b>I - изнад просека<sup>16</sup></b>	40	19	23	23	20
<b>II - 80-100% просека</b>	23	33	33	35	34
<b>III - 60-80% просека</b>	36	47	43	41	47
<b>IV - испод 60% просека/ девастиране - испод 50% просека</b>	46/40	46/27	46/23	46/23	44/19
<b>Број ЈЛС</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>145</b>	<b>145</b>

На развој локалних политика запошљавања делимично је утицала и немогућност обезбеђивања потребних финансијских средстава како у буџету Републике Србије

14 Уредба о утврђивању методологије за израчунавање степена развијености региона и јединица локалне самоуправе коју је усвојила Влада; Индекс развијености ЈЛС израчунава се на основу показатеља: стопе запослености, дохотка по становнику, изворних прихода по становнику, степена образовања, стопе раста или пада становништва.

15 Последња доступна Уредба о утврђивању јединствене листе развијености региона и јединица локалне самоуправе је за 2014. годину.

16 Класификација региона заснована је на вредности БДП по становнику у региону у поређењу са републичким просеком за референтни период.

тако и у буџетима јединица локалне самоуправе. Због катастрофалних поплава 2014. године издвојено је свега 600 милиона динара за реализацију мера активне политике запошљавања и стога није било могуће реализовати програм суфинансирања ЛАПЗ, а истовремено су смањени и буџети јединица локалне самоуправе. У 2015. години од 113 одобрених захтева за суфинансирање ЛАПЗ, са 83 јединице локалне самоуправе закључени су споразуми о уређивању међусобних права и обавеза у реализацији програма и мера АПЗ у оквиру ЛАПЗ, док је 30 јединица локалне самоуправе одустало од реализације ЛАПЗ.

Ипак, у наредном периоду потребно је наставити са активностима децентрализације и развоја регионалне и локалне политике запошљавања, као и подстицању запошљавања у мање развијеним подручјима у складу са потребама локалног економског развоја.

## **4.2 Унапређење квалитета људског капитала**

### **4.2.1 Каријерно вођење и саветовање**

Значајан ресурс за реализацију активности из система каријерног вођења и саветовања (стручна подршка личном и професионалном развоју, информисање, саветовање, селекција и класификација, унапређивање стандарда и програма каријерног вођења и саветовања) представљали су Центри за информисање и професионално саветовање (ЦИПС) у саставу НСЗ - Филијале за Град Београд, Филијале за Град Ниш и Филијале за Град Нови Сад. У претходном периоду проширена је лепеза услуга ЦИПС које се пружају незапосленим лицима и послодавцима. Прецизније, у извештајном периоду следеће активности су спроведене у оквиру ЦИПС: организација сајмова професионалне оријентације, израда Водича за избор занимања, планирање каријере после основне школе, развој интерактивног садржаја „Каријерно путовање“ и Информатора „Шта да учим, шта да радим?“. Такође, успостављено је 15 ЦИПС у оквиру канцеларија за младе широм Србије. У плану је отварање нових ЦИПС у саставу НСЗ и јединица локалне самоуправе (финансираних из Директног гранта ИПА 2012 програмског циклуса), формирање тимова за каријерно вођење и саветовање у основним, средњим и високошколским установама, као и утврђивање надлежног органа за израду и спровођење нове стратегије и акционог плана за каријерно вођење и саветовање.

Процес рада са лицима која траже посао (незапосленима и особама које желе да промене посао) је део редовних саветодавних активности у филијалама НСЗ. Професионално саветовање које обављају саветници за запошљавање подразумева: (i) давање информација о правима и обавезама незапослених, о услугама које пружа НСЗ, о могућностима за запошљавање и траженим захтевима; (ii) процену запошљивости клијената да би се утврдио степен неопходне подршке за свако лице које тражи посао, (iii) саветовање током процеса активног тражења посла. Током периода реализације Националне стратегије запошљавања, значајно је унапређена услуга саветовања коју пружа НСЗ, модернизоване су процедуре за њено спровођење, а развијени су и инструменти за процену запошљивости и израду индивидуалних планова запошљавања.

Такође, да би се пружила подршка сваком појединачном лицу које тражи посао у процесу доношења одлука о будућој каријери, у свим филијалама НСЗ се спроводи саветовање о могућностима развоја каријере. Саветовање о планирању каријере обухвата пружање информација о могућностима избора/промене каријере у складу са могућностима, личним карактеристикама и интересима клијента. Саветници за планирање каријере у филијалама НСЗ пружају ову услугу лицима која траже посао, ученицима завршних разреда основних и средњих школа и студентима.

#### **4.2.2 Повећање компетенција незапослених лица стицањем знања и вештина кроз успостављање система кратких обука**

Унапређење квалитета људског капитала посматра се као кључни фактор дугорочног економског и друштвеног развоја. Оно укључује све процесе и активности које имају за циљ повећање запошљавања и продуктивности рада, развој капацитета незапослених (односно стицање знања, вештина и компетенција за којима постоји исказана потражња од стране привредног сектора), а које се спровode да би се (i) смањила неусклађеност понуде и тражње на тржишту рада и (ii) створиле могућности за продуктивно запошљавање и ефикасан прелазак из света образовања у свет рада.

Политика запошљавања представља интегрални део система развоја људских ресурса и креира се на основу анализе података о основним и пројектованим кретањима на тржишту рада, односно на основу сагледавања и праћења тенденција, стања и будућих потреба послодаваца на националном и регионалном нивоу ради прилагођавања мера активне политике запошљавања потребама тржишта рада. Од 2011. године НСЗ у сарадњи са послодавцима спроводи годишњу **анкету о потребама послодаваца**, са циљем добијања информација о тренутним и пројектованим потребама послодаваца када је реч о образовним профилима потребних радника. Налази анкете представљали су основ за дефинисање програма обука за незапослене које су обједињене у Каталогу обука НСЗ.<sup>17</sup>

У 2015. години Министарство просвете, науке и технолошког развоја донело је **Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава за стицање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих**. Овим правилником се даје могућност извођачима обука да стекну статус јавно признатог организатора активности образовања одраслих, што ће дугорочно посматрано, представљати значајан корак у побољшању квалитета и ефикасности програма додатног образовања и обука.

Сарадња институција у области образовања, запошљавања, подршке омладини и мрежа релевантних актера из јавног и цивилног сектора на спровођењу **Стратегије**

17 У оквиру анкете из 2015. обављено је теренско истраживање међу малим, средњим и великим предузећима у осам макроекономских сектора. Од планираних 7.017 предузећа, интервјуисано је 5.554. Регистрована стопа имплементације је 79,2%, што представља висок степен реализације и даје неопходну поузданост и валидност резултата анализе података. Истраживање пружа информације о трендовима запошљавања у текућој години (брuto стопа отварања, затварања и реалокацији послова), као и пројекције трендова запошљавања за наредну годину (нпр. брuto стопа отварања нових радних места у 2016. процењена је на 7,6% , док је брuto стопа затварања радних места процењена на 4,4% , што значи да би то требало да доведе до позитивне стопе нето отварања радних места од 3,2%). Очекивана брuto стопа реалокације послова износила је 12,0%.



каријерног вођења и саветовања у Републици Србији<sup>18</sup>, али и Стратегије развоја образовања у Србији до 2020. године<sup>19</sup>, Стратегије развоја образовања одраслих<sup>20</sup> одвијала се кроз спровођење низа активности усмерених ка развоју ефикасног система каријерног вођења и саветовања.

#### 4.2.3 Признавање знања стечених претходним учењем и развој НОК

Један од битних задатака је израда **националног оквира квалификација** (НОК). Међутим, прво је неопходно израдити **национални систем класификације занимања** према међународним стандардима и принципима. Постојећа класификација са застарелим називима занимања и стручних звања не одговара ни технолошким ни друштвеним променама, нити понуди и потражњи на тржишту рада.

Уз подршку пројекта техничке помоћи *„Даље интегрисање прогнозирања, праћења и евалуације у изради и спровођењу активних политика тржишта рада и усклађивање Националне класификације занимања са стандардима ISCO 08”* из ИПА 2011 програмског циклуса, развијено је 1.800 описа занимања. У наредном периоду фокус ће бити на доношењу и примени Националног система класификације занимања и доношењу прописа о националном оквиру квалификација (НОК).

Такође, постојање националног оквира квалификација је кључно за процену и признавање знања претходно стеченог кроз неформалне и друге облика образовања и учења. **Доношењем Закона о образовању одраслих<sup>21</sup>**, који је први закон који уређује систем образовања одраслих и омогућава стицање вештина током читавог живота (целоживотно учење одраслих), створени су и услови за признавање квалификација стечених кроз неформално и информално образовање код акредитованих едукативних установа и извођача обука. До сада је израђен **нацрт концепта за признавање знања и вештина стечених претходним учењем**. У наредном периоду се очекује јавна расправа, као и усвајање **Правилника о стандардима и начину спровођења поступка за признавање претходног учења** и провера концепта у пракси.

#### 4.2.4 Промовисање предузетништва

У развијеним привредама централно место заузимају мала и средња предузећа која представљају основне покретаче раста и отварања нових радних места. По угледу на ове трендове, у претходном периоду и у Републици Србији **пружена је значајна подршка развоју предузетништва**. Ова подршка пружена из различитих ресора - министарстава надлежних за послове привреде, образовања, омладине, НСЗ и др. обухватала је мере и активности финансијске и нефинансијске природе потребне за дугорочни развој предузетничког духа, попут: спровођења програма стандардизованог сета услуга за МСПП и незапослена лица преко акредитованих регионалних развојних агенција, који обухвата информације, стручне обуке, консалтинг и промоције; пружања стручне помоћи, информативних и саветодавних услуга, обука за развој предузетништва и финансијских подстицаја

18 „Службени Гласник РС“, бр. 16/2010

19 „Службени Гласник РС“, бр. 107/2012

20 „Службени Гласник РС“, бр. 1/2007

21 „Службени гласник РС“, бр. 55/13



за samozapošljavanje u poslovним центрима НСЗ; увођења предузетништва као предмета у склопу формалног образовања у 56 образовних профила или као ваннаставне активности.

У марту 2015. године усвојена је Стратегија развоја МСПП и Акциони план за период од 2015. до 2020. године. У наредном периоду, у оквиру спровођења Стратегије очекује се значајан напредак у развоју предузетништва и конкурентности, који ће бити подстакнут великим пакетом различитих државних програма чији је циљ да се ојачају предузетничке снаге.

### **4.3 Развој институционалних капацитета и експанзија активних политика запошљавања**

#### **4.3.1 Даље унапређење правног и политичког оквира**

И поред чињенице да је креирање и спровођење политике запошљавања у надлежности Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, односно да су као носиоци послова запошљавања утврђени НСЗ и агенције за запошљавање, на остваривање приоритета политике запошљавања дефинисаних Стратегијом, утицале су и законодавне и реформске новине у стратешким и планским документима из других ресора. У наставку је дат кратак преглед развоја и унапређења политичког и законодавног оквира од значаја и утицаја на област политике запошљавања, у претходном петогодишњем периоду.

**Закон о изменама и допунама Закона о раду**<sup>22</sup> који је ступио на снагу у јулу 2014. године део је структурних реформи усмерених ка: успостављању пословног окружења које треба да омогући пораст страних и домаћих инвестиција, убрзању реструктурирања привреде и повећању продуктивности и конкурентности економског окружења. Изменама и допунама наведеног прописа реформисан је институт уговора на одређено време продужењем рока на који се може закључити уговор на одређено време са 12 на 24 месеца. Такође значајна новина је и одредба којом се омогућава новооснованим послодавцима да запошљавају на одређено време до 36 месеци, док пословање не достигне одређени ниво када тај исти послодавац буде могао да запошљава лица на неодређено време. Стање на тржишту рада условило је и ново законско решење које омогућава рад са непуним радним временом, као један од флексибилних облика рада, које је усклађено са релевантним прописима Европске уније. Такође, промене су извршене и у делу одредаба које се односе на радно време, одморе и одсуства, колективне уговоре, институт „минулог рада”<sup>23</sup>, обрачуна зараде, накнаде зараде итд... Поред наведеног, измењене су и допуњене одредбе које се односе на садржину и начин закључивања уговора о раду, ради спречавања рада у неформалној економији (више информација у поглављу 4.4).

Усвојен је **Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити**<sup>24</sup> којим се уређују права запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, услови, поступак и обавезе послодавца

22 „Службени гласник РС”, бр. 75/14

23 тј. за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца

24 „Службени гласник РС”, бр. 91/15

у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, а посебно је уређена заштита малолетних лица.

**Законом о изменама и допунама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености**<sup>25</sup> који се примењује од 7. маја 2015. године, детаљније су уређена поједина питања у циљу ефикаснијег спровођења прописа у пракси. Изменама закона омогућено је да се националним акционим планом запошљавања, који Влада доноси на годишњем нивоу, предлажу нове мере и програми у складу са потребама тржишта рада и на основу анализе ефеката претходно спроведених мера. Утврђен је и *нови концепт јавних радова*, као једне од мера активне политике запошљавања са циљем да се у јавне радове кроз радно ангажовање омогући укључивање већег броја незапослених лица која на овај начин добијају могућност да унапреде своје радне способности и стекну радно искуство. Поред тога, овим законом је предвиђена и обавеза *континуираног стручног усавршавања и оспособљавања запослених у НСЗ*, са циљем пружања квалитетнијих услуга послодавцима и незапосленим лицима. Такође, у вези са обавезама и одговорностима *агенција за запошљавање*, изменама су детаљније прецизиране одговорности према лицима којима су агенције посредовале за запошљавање у иностранству, а нарочито у случајевима када долази до њиховог превременог повратка из земље у коју су упућена на рад, као и у случајевима настанка штете коју запослени претрпи, а која је узрокована погрешним информацијама о битним елементима услова живота и рада у земљи у коју је лице упућено на рад. Осим тога, изменама и допунама детаљније су прецизиране одредбе о новчаној накнади за случај незапослености, да би се избегле извесне нејасноће и различита тумачења.

**Измене и допуне Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом**<sup>26</sup> које су ступиле на снагу 16. априла 2013. године, имале су за циљ усаглашавање са званичном статистиком и на тај начин праћење кретања зарада на месечном нивоу, као и успостављање равнотеже између различитих облика извршавања обавезе запошљавања у корист заснивања радног односа са особама са инвалидитетом (што је послодавцима најповољнија варијанта имајући у виду да се односи на запошљавање радника који доприносе пословању и повећању профита). Поред тога, овим изменама је обезбеђено усклађивање одредаба овог закона са утврђеним прописима о државној помоћи којим су прописане шеме државне помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом. Уз експертску подршку УНДП-а израђена је анализа ефеката Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Препоруке<sup>27</sup> из анализе послужиће за унапређење програма и мера активне политике запошљавања усмерених ка унапређењу запошљивости и запошљавања особа са инвалидитетом и на отвореном тржишту рада и у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

25 „Службени гласник РС”, бр. 38/15

26 „Службени гласник РС”, бр. 32/13

27 Министарство и НСЗ би требало да промовишу трошкове и користи запошљавања ОСИ у циљу стварања повољнијег окружења за њихово запошљавање на отвореном тржишту рада; потребно је даље унапредити процедуралне смернице за процену радних капацитета; требало би успоставити бољу координацију између Пореске управе и Министарства у погледу испуњавања обавезе послодавца за запошљавање ОСИ; НСЗ треба да унапреди сарадњу са ОСИ, ОЦД и предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ; треба створити законодавни оквир за развој социјалне економије, итд.

**Усвојен је Закон о запошљавању странаца**<sup>28</sup> којим се уређују услови и поступак за запошљавање странаца у Републици Србији и друга питања од значаја за запошљавање и рад странаца у Републици Србији. Закон, између осталог, уређује могућности заснивања радног односа са странцима, односно закључивања других уговора којима се дефинишу и остварују права по основу рада, као и samozapošljavanja странаца под прецизно уређеним условима; могућност утврђивања квоте, односно ограничења броја странаца који остварују права на рад у Републици у складу са стањем и кретањем на тржишту рада; прецизно регулисање поступка издавања дозволе за рад што доприноси убрзању и поједностављењу процедура; вођење евиденција које се односе на издате дозволе за рад, специфичан и делотворан надзор над остваривањем права на рад странаца, прописивање адекватних санкција према лицима која странцима омогућавају нелегалан рад и боравак, као и друга питања од значаја за запошљавање странаца. Странац који се запошљава у Републици Србији у складу са овим законом, има једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и samozapošljavanja као и домаћи држављанин, ако су испуњени услови у складу са законом. Приликом израде овог закона узете су у обзир конвенције МОР-а, релевантне директиве Европске уније, као и захтеви Светске трговинске организације.

Изменама прописа о порезима и доприносима из 2014. године, односно **Законом о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана**<sup>29</sup> и **Законом о изменама и допунама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање**<sup>30</sup> уведене су олакшице послодавцима за запошљавање незапослених лица са евиденције НСЗ које се примењују од 1. јула 2014. године. Олакшице се односе на повраћај дела плаћеног пореза на зараду за новозапослено лице и плаћених доприноса за обавезно социјално осигурање на терет запосленог и на терет послодавца, по основу зараде за новозапослено лице. Процент повраћаја плаћених доприноса и пореза креће се у распону од 65 до 75% у зависности од броја лица са којим је послодавац засновао радни однос. У периоду примене наведених олакшица, односно од 1. јула 2014. до 31. децембра 2015. године олакшице је користило 10.918 послодаваца за запошљавање 28.513 незапослених лица.

У децембру 2015. године усвојене су **измене и допуне Закона о порезу на доходак грађана**<sup>31</sup> и **Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање**<sup>32</sup> којим је послодавцима омогућено да наставе да користе олакшице за запошљавање незапослених лица са евиденције НСЗ. Ове измене и допуне се примењују од 1. јула 2014. године до 31. децембра 2017. Такође, изменама и допунама ових прописа омогућене су повољније олакшице за микро и мала предузећа, као и за предузетнике.

У циљу завршетка и олакшавања поступка приватизације преосталих предузећа са друштвеним капиталом кроз поступак реструктурирања или стечаја усвојени су **прописи о приватизацији и стечају**. Законом о приватизацији обезбеђени су флексибилнији методи и модели приватизације засновани на реалним тржишним условима који ће сам поступак учинити ефикаснијим. Завршетак процеса приватизације друштвеног капитала очекује се до краја 2016. године.

28 „Службени гласник РС“, бр. 128/14

29 „Службени гласник РС“, бр. 57/14

30 „Службени гласник РС“, бр. 57/14

31 „Службени гласник РС“, бр. 12/15

32 „Службени гласник РС“, бр. 12/15

У октобру 2015. године усвојен је **Закон о улагањима**<sup>33</sup>. Овим законом се подстичу нове инвестиције и изгледи за отварање нових радних места, изједначавају се домаћи и страни улагачи и унапређује инвестиционо окружење. Законом се гарантује слобода улагања и јемче права страним и домаћим улагачима по најбољим стандардима међународног инвестиционог права, уређује институционални оквир за ефикасност пружања услуга улагачима од стране ималаца јавних овлашћења.

#### 4.3.2 *Развој институционалних капацитета*

Уколико посматрамо развој административних капацитета институција тржишта рада за спровођење политике запошљавања, у посматраном периоду је:

- сваке године закључиван **Споразум о учинку НСЗ** којим се омогућава реализација НАПЗ и утврђују обавезе, циљеви, очекивани резултати, рокови за извршење и финансијски оквир. Овај споразум закључују министар надлежан за послове запошљавања и директор НСЗ. НСЗ подноси надлежном министарству редовне кварталне и годишње извештаје о спровођењу програма и мера активне политике запошљавања, на основу којих се прати и степен остварености учинка;
- **на годишњем нивоу Влада усвајала национални акциони план запошљавања**, којим су циљеви утврђени Стратегијом операционализовани и утврђивани су конкретни програми и мере активне политике запошљавања који ће се у предметној години и реализовати, а у чијој су изради, односно дефинисању циљева и приоритета политике запошљавања учествовали представници релевантних институција, социјалних партнера и других заинтересованих страна;
- повећан **број агенција за запошљавање** са 60 у 2010. години на 77 у 2015. години. Такође, врши се анализа полугодишњих и годишњих извештаја приватних агенција за запошљавање са циљем сагледавања квалитета и ефикасности агенцијских услуга приликом посредовања у запошљавању;
- **основано 15 нових предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом** и пружана континуирана стручна и финансијска подршка овом типу привредних субјеката са циљем очувања и унапређења њиховог рада као ресурса радно-социјалне интеграције особа са инвалидитетом на тржишту рада;
- кроз **развој центара за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом** као организационих јединица у саставу НСЗ (прецизније у Београду, Крагујевцу, Нишу и Новом Саду), створена институционална подршка спровођењу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. У наведеним центрима, незапослене особе са инвалидитетом (кроз индивидуални саветодавни рад и коришћење прилагођених асистивних технологија) и послодавци, на једном месту, имају могућност да добију информације о мерама професионалне рехабилитације и финансијским подстицајима за запошљавање особа са инвалидитетом. Пројектом „*Повећање ефикасности и укључености лица у услуге запошљавања кроз развој система обука заснованог на анализи неусаглашености понуде и потражње на тржишту рада, програма и услуга из области запошљавања прилагођених особама са инвалидитетом и субвенције за запошљавање*”, који ће бити финансиран из ИПА 2013 програмског циклуса, а који треба да почне у 2017. години, предвиђена је

реализација низа активности усмерених ка јачању капацитета центара за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, имајући у виду улогу НСЗ као једног од носилаца послова професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања особа са инвалидитетом, као и значај и неопходност повећања ефикасности политике запошљавања према особама са инвалидитетом у процесу интеграције или реинтеграције на тржиште рада;

- развијена је **мрежа миграционих сервисних центара**. Ова мрежа представља важан сегмент административних капацитета институција тржишта рада Републике Србије у области миграторне политике, у процесу припрема институција тржишта рада за приступање ЕУРЕС мрежи и испуњавања обавеза у оквиру ПГ 2 – Слобода кретања радника. У претходном периоду, кроз седам миграционих сервисних центара при НСЗ (филијале Београд, Ниш, Нови Пазар, Нови Сад, Краљево, Крушевац и Бор), мигрантима и потенцијалним мигрантима пружане су информације о ризицима нерегуларне миграције, правима миграната, процедурама за добијање виза, радних и боравишних дозвола, могућностима за запошљавање и студирање у иностранству, приступу здравственој заштити и образовању у иностранству и др. Поменуте активности допринеле су ефикасном ширењу информација о легалним токовима миграција, односно побољшању информисаности и припремљености потенцијалних миграната за евентуални одлазак или што адекватније прилагођавање условима и прописима које важе у земљи одређишта. Такође, једна од активности миграционих сервисних центара односила се и на упућивање имиграната, повратника по реадмисији и азиланата у процесу интеграције на релевантне локалне институције ради остваривања права;
- у циљу развоја **система интегрисаних услуга**, а посебно у циљу активације корисника новчане социјалне помоћи, али и других лица која су у стању социјалне потребе, а налазе се на евиденцији незапослених лица, у 2015. години закључено је 94 протокола о сарадњи (на подручју 26 филијала НСЗ) са центрима за социјални рад;
- унапређена **методологија прогнозе потребних вештина на тржишту рада** и обучени саветници НСЗ за спровођење анкете. Пет година за редом спровођено је годишње анкетно истраживање у оквиру којег се, кроз теренско истраживање прикупљају подаци/информације о потребама послодаваца за занимањима, квалификацијама, знањима и вештинама радне снаге коју намеравају да запосле, на узроку од око 7.000 послодаваца. На овај начин се идентификује неусклађеност понуде и потражње за радном снагом у погледу занимања, посебних знања и вештина. Резултати истраживања представљају основ за израду каталога обука НСЗ. Обуке се спроводе за незапослена лица како би се постојећа неусклађеност смањила и задовољиле потребе послодаваца;
- обезбеђено континуирано спровођење **евалуације мера активне политике запошљавања**. Уз експертску подршку, спроведене су евалуације следећих програма: „Прва шанса”, мере активног тражења посла, програми додатног образовања и обука и субвенције за запошљавање. Резултати спроведених евалуација и кретање трендова на тржишту рада условили су потребу развоја нових услуга НСЗ, као и нових мера активне политике запошљавања, као што су пакети услуга за категорије теже запошљивих лица, модалитети програма субвенционисаног запошљавања на новоотвореним радним местима, програм стручне праксе итд...). У току је евалуација пакета услуга за младе који НСЗ реализује од 2013. године.

Са циљем унапређења ефикасности мера активне политике запошљавања, као и делотворности услуга које се пружају незапосленим лицима и послодавцима, у 2015. години започет је **процес реформе Националне службе за запошљавање** уз подршку пројекта Светске банке. Са једне стране, акценат је на унапређењу метода и техника саветодавног рада са незапосленим лицима које су од кључног значаја за процену запошљивости сваког појединачног лица, у складу са његовим карактеристикама (степен образовања, радно искуство, додатна знања и вештине, пол и др.), потребама, као и карактеристикама тржишта рада. Добро спроведено саветовање, укључујући профилисање и разраду индивидуалног плана запошљавања представља предуслов за адекватно укључивање незапослених лица у „циљане” мере активне политике запошљавања које ће највише допринети њиховом конкурентнијем иступању на тржишту рада, уз континуирано праћење и евалуацију ефеката реализованих мера. Са друге стране, фокус је на јачању сарадње са послодавцима, у циљу прикупљања што већег броја пријава о слободним радним местима и захтева за посредовање НСЗ при запошљавању.

#### 4.3.3 Спровођење мера активне политике запошљавања

Ефикасност институција тржишта рада и реализација мера активне политике запошљавања у погледу обухвата лица, врсте мера и њихових ефеката на запошљавање, условљени су и расположивим финансијским оквиром за мере активне политике запошљавања. И поред чињенице да је стратегијом утврђена динамика и неопходност континуираног повећања средстава за мере активне политике запошљавања на 0,4% БДП-а до 2013. године, односно 0,5% БДП-а до 2020. године, претходни период карактерисале су осцилације у висини расположивих средстава за мере активне политике запошљавања.

**Табела 4: Преглед средстава из буџета РС за мере активне политике запошљавања и Буџетског фонда за професионални рехабилитацији и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом**

Година	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Износ одређених средстава из буџета РС у РСД	3.900.000.000*	3.400.000.000	1.180.000.000	600.000.000	2.800.000.000
Процент од БДП-а	0,16%*	0,09%	0,03%	0,015% ≈ 0,02%	0,07%
Износ одређених средстава из Буџетског фонда у РСД	800.000.000	750.000.000	700.000.000	519.000.000	500.000.000
Обухват лица	139.972 (6.572 ОСИ)	132.674 (6.347 ОСИ)	99.946 (5.659 ОСИ)	108.664 (6.567 ОСИ)	150.953 (7.620 ОСИ)

\* У 2011. години износ од 3,9 милијарди РСД за мере АПЗ увећан је и додатним средствима у износу од 1,65 милијарди РСД из уштеда од доприноса за осигурање за случај незапослености



Износ опредељених средстава за мере активне политике запошљавања, укључујући и професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, утицао је како на реализацију предвиђених програма и мера активне политике запошљавања, тако и на број лица укључених у мере. Услед недостатка средстава, у појединим годинама, највећи број незапослених лица укључиван је у мере које спроводе запослени у НСЗ (обуке за активно тражење посла, тренинг самоефикасности, клубови за тражење посла, сајам запошљавања). Међутим, теже запошљивим лицима је неопходна интензивнија подршка за повећање могућности за запошљавање кроз стицање додатних знања и вештина, одобравање субвенција послодавцима за запошљавање теже запошљивих лица, укључивање у јавни рад и сл. од подршке у виду обука за тражење посла и сајма запошљавања.

**Табела 5: Преглед укључености незапослених лица по врстама мера АПЗ у периоду 2011-2015. године**

<b>МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА</b>	<b>2011.</b>	<b>2012.</b>	<b>2013.</b>	<b>2014.</b>	<b>2015.</b>
<b>МЕРЕ АКТИВНОГ ТРАЖЕЊА ПОСЛА</b> (обука за активно тражење посла, сајам запошљавања, клуб за тражење посла, тренинг самоефикасности, обука за развој предузетништва...)	98.828	113.708	87.429	102.740	125.163
<b>ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ И ОБУКЕ</b> (стручна пракса, програм приправника „Прва шанса” - 2011, обука за тржиште рада, обука на захтев послодавца, функционално основно образовање одраслих, стицање практичних знања...)	23.164	9.228	5.696	3.422	8.013
<b>СУБВЕНЦИЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ</b> (субвенције за запошљавање на новоотвореним радним местима, субвенције зараде ОСИ без радног искуства, субвенције за samozapošljavanje, мере подршке за ОСИ)	11.423	3.611	3.939	1.167	6.924
<b>ЈАВНИ РАДОВИ</b>	6.557	6.127	2.882	1.335	10.853
<b>Обухват незапослених лица мерама АПЗ</b>	<b>139.972</b>	<b>132.674</b>	<b>99.946</b>	<b>108.664</b>	<b>150.953</b>

Извор: МРЗБСП и НСЗ

С обзиром да је у стратегији посебно истакнута важност усмеравања мера АПЗ према теже запошљивим категоријама, треба напоменути да је у 2015. години од укупног броја незапослених који су учествовали у мерама (150.950 незапослених лица) 144.878 припадало категорији теже запошљивих лица, што представља удео од 95,98%.

Повећање броја незапослених лица која су учествовала у јавним радовима у 2015. години резултат је знатно већег износа финансијских средстава намењених реализацији мера АПЗ (у односу на 2014. годину) и промена у концепту јавних

радова (измене су уведене Законом о изменама и допунама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености у 2015. години, када је уговор о привременом раду незапослених током јавног рада промењен у уговору о радном ангажовању, што је довело до смањења обавеза извођача јавних радова и смањења трошкова по учеснику), али је такође и резултат повећања броја незапослених који учествују у јавним радовима кроз локалне акционе планове запошљавања.

Уз подршку Директног гранта из ИПА 2012 програмског циклуса<sup>34</sup>, успостављена је или проширена мрежа ЦИПС и Клубова за тражење посла (у оквиру НСЗ или ЈЛС), а пружена је и додатна подршка при спровођењу обука незапослених лица за потребе тржишта рада (као једне од мера АПЗ) и програма приправника. Поред тога, са радом су почели и *Каравани за запошљавање* (креирани као нова услуга НСЗ за лица у удаљеним областима).

#### **4.3.4 Предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом**

У 2015. години у Републици Србији, регистровано је 49 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом са важећом дозволом за рад. Укупан број запослених у овим предузећима је 2.281 од којих је 1.473 особа са инвалидитетом. Власничка структура предузећа је различита (29 предузећа је у државном, односно 20 предузећа у приватном власништву).

У складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и правилима за доделу државне помоћи, предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, пружа се континуирана финансијска подршка у виду исплате субвенција дела зарада запосленим ОСИ и обезбеђивањем средстава за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или у друге сврхе (нпр. набавка репроматеријала и сировина, опреме и сл).

**Табела 6: Преглед средстава Буџетског фонда – подршка предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом**

Година	2011	2012	2013	2014	2015
Износ опређених средстава у РСД	1.320.000.000,00	1.144.976.390,00	994.976.000,00	750.976.000,00	750.000.000,00

Извор: Закон о буџету

У посматраном периоду основано је 15 нових предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Међутим, одређени број предузећа овог типа, у склопу процеса реструктурирања и рационализације, реализовао је програме решавања вишка запослених. Одобрена су средства за

<sup>34</sup> Укупни буџет: 10,1 милион евра од којих је 6,5 милиона евра из ЕУ фондова. Уговор је потписан 2014. године, а реализација је почела у 2015. години када је почео и Пројекат техничке помоћи из ИПА 2012 програмског циклуса.



реализацију 26 програма, којима је решен радно-правни статус 748 вишкова запослених у 20 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

У периоду од 2011-2015. године, ради решавања вишка запослених у приватизованим предузећима, обезбеђена су значајна средства у буџету Републике Србије. С обзиром на обим ових предузећа и број потенцијалних вишкова и вишкова запослених којима је престао радни однос, почев од 2015. године НСЗ реализује посебне пакете услуга за вишкове запослених, који се такође сматрају приоритетном категоријом за укључивање у мере активне политике запошљавања, и у ту сврху је интензивирана сарадња са јединицама локалне самоуправе и послодавцима.

**Табела 7: Преглед средстава Транзиционог фонда за решавање вишкова запослених**

Година	2011	2012	2013	2014	2015
Утрошена средства из буџета РС у РСД	2.840.013.420,47	/	5.111.515.722,59	3.319.261.508,26	11.083.502.207,72
Број вишкова запослених који су користили средства из Фонда	5.758	/	7.835	5.726	19.791

Извор: МРЗБСП

## 4.4 Редуковање дуалности на тржишту рада

### 4.4.1 Повећање формалне запослености и смањење неформалне запослености

Тржиште рада у Републици Србији и даље карактерише неколико дуалних димензија:

- формално и неформално тржиште;
- јавни сектор наспрам приватног;
- радни однос на неодређено или одређено време;
- млади и старији припадници радне снаге;
- жене и мушкарци;
- образовани и мање образовани припадници радне снаге.

Положај запослених умногоме се разликује у зависности од ових димензија, нарочито да ли је лице запослено у формалној или неформалној економији или код послодавца који је у приватној или јавној својини<sup>35</sup>. Исто тако, врста уговора о раду који утврђује права и обавезе запосленог и послодавца у битној мери одређује и сигурност и флексибилност радног места. Положај на тржишту рада зависи и од тога да ли лица припадају некој од рањивих група.

35 Примарно тржиште рада ограничено је на цео јавни сектор, модерне услуге (попут банкарства и финансија, информатике и маркетинга) и на мали број великих приватизованих предузећа у страном власништву. Секундарно тржиште рада обухвата запослене са флексибилним уговорима о раду, већину запослених у приватном сектору, samozапослене, запослене у традиционалним услугама, највећем делу индустрије и пољопривреди. Део изјаве професора Михаила Арандаренка, март 2016.

Такође, рад у сивој економији по правилу се повезује са ниским зарадама и ниском продуктивношћу, ниским нивоом заштите на раду, лошим радним условима, без плаћеног социјалног осигурања. Узимајући у обзир обим и величину неформалне запослености, комплексност и мултидимензионалност узрока и последица неформалне економије и неопходност заједничког рада и сарадње инспекцијских органа, у 2015. години усвојен је **Закон о инспекцијском надзору**<sup>36</sup> којим су утврђене потребе за праћењем стања, проценом ризика, планирањем, усклађивањем и координацијом инспекцијског надзора. Значајну новину представља проширење овлашћења и надлежности у вршењу инспекцијског надзора над нерегистрованим привредним субјектима чиме је омогућено унапређење ефикасности инспекцијских служби у борби против неформалне економије.

У 2015. години усвојен је и Национални програм за сузбијање сиве економије ради установљавања системског приступа у решавању овог проблема. Основни циљ **Националног програма је смањење учешћа сиве економије у БДП-у РС са 30,1% на 26,7%, кроз реализацију посебних циљева:**

- 1) ефикаснији надзор над токовима сиве економије;
- 2) унапређење функционисања фискалног система;
- 3) смањење административног и парафискалног оптерећења за привреду и грађане;
- 4) подизање свести грађана и привреде о значају сузбијања сиве економије и мотивација за поштовање прописа.

Поред кварталног праћења ефеката реализације Националног програма, за 2018. годину, планирана је спољна оцена успешности спровођења Националног програма (средњорочна екстерна евалуација), ради предузимања потребних корективних мера.

У оквиру твининг пројекта „Унапређење социјалног дијалога”, који је финансиран из ИПА 2012 програмског циклуса, реализоване су активности усмерене ка унапређењу законодавних и политичких капацитета за ефикасан социјални дијалог, јачању институционалних капацитета јавне администрације, Националног социјално-економског савета и социјалних партнера за развој и спровођење социјалног дијалога који води ка социјалним и економским реформама, као и унапређењу социјалног дијалога на локалном нивоу. Такође, израђена је и *Ситуациона анализа неформалне економије и неформалног запошљавања у Србији*, у оквиру које су посебно разматрани елементи и карактеристике неформалног рада младих<sup>37</sup>.

#### **4.4.2 Међусобно уважавање права и обавеза запослених и послодаваца увођењем концепта флексибилности**

Социјални дијалог у Републици Србији представља трипартитни процес између представника синдиката, послодаваца и Владе, а његови најважнији облици су

36 „Службени гласник РС”, бр. 36/15

37 Резултати показују да је од укупног броја запослених младих до 24 године старости преко 30% неформално запослено, док удео неформално запослених младих до 30 година старости у укупном броју запослених младих износи 21,14%. Препоруке су усмерене на даље унапређење инспекцијског система и капацитета инспекцијских служби да планирају, спроводе и извештавају о спроведеним инспекцијским контролама, унапређење система евидентирања зарада и доприноса запослених, развој подстицајних мера за прелазак у формалне токове рада, итд.

колективно преговарање и социјално-економски савети. Социјално-економски савет Републике Србије основан је на основу Закона о социјално-економском савету<sup>38</sup> чиме је створен важан предуслов за успешније вођење социјалног дијалога на републичком нивоу. Социјално-економски савет је основан да би заузео ставове и усмерио владину политику на одређена питања од значаја за запослене (запошљавање, приватизација, плате и политика цена, рад и заштита животне средине, образовање и стручно усавршавање, здравствена и социјална заштита и безбедност, итд.).

Поред Социјално-економског савета на нивоу Републике, постоје и социјално-економски савети на нивоу АП и јединица локалне самоуправе (локални социјално-економски савети). Оснивање локалних социјално-економских савета је на добровољној основи и заснива се на споразуму између учесника. Поред тога, представници репрезентативних синдиката и удружења послодаваца присутни су у другим телима на различитим нивоима (локалним саветима за запошљавање, одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца), као и у органима управљања одређених организација и фондова (Фонд пензијског и инвалидског осигурања, НСЗ, Фонд солидарности итд.). Поред тога, представници запослених су чланови одређених органа код послодаваца, на пример, у управним и надзорним одборима јавних предузећа, у одборима за заштиту здравља и безбедности на раду и др.

**Изменама и допунама Закона о раду**<sup>39</sup> измењене су и допуњене одредбе везане за садржину и начин закључивања уговора о раду. Ради контроле законитости рада уведена је обавеза чувања уговора о раду и свих других уговора у месту рада запосленог, чиме је спречена злоупотреба радника кроз рад „на црно”. Истовремено, укинута је обавеза послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање, јер се оно сада врши електронским путем код Централног регистра обавезног социјалног осигурања.

Други важни инструменти социјалног дијалога су колективни уговори и колективно преговарање. Социјални партнери морају заједнички радити на промовисању колективног преговарања не само на нивоу предузећа, већ и на вишем нивоу како би закључили гранске и друге посебне колективне уговоре (на нивоу локалне самоуправе и покрајинском нивоу), као и општи колективни уговор. Предуслов за то је постојање репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца која имају легитимитет да закључе ове колективне уговоре. Наведеним прописом подстакнут је развој колективног преговарања ради закључивања колективних уговора на свим нивоима (код послодавца, према делатности, за територију јединице локалне самоуправе, као и Републике Србије). Резултат ових активности је извршена регистрација 17 посебних колективних уговора. Такође, закључено је више од 20 колективних уговора код послодавца у чијим преговорима су учествовали представници Владе.

У 2015. години започете су активности у погледу даљег унапређења радног законодавства кроз припрему прописа о штрајку, агенцијама за привремено запошљавање, ваучерима за сезонско запошљавање и мирном решавању спорова.

38 „Службени лист РС”, бр. 125/04

39 „Службени лист РС”, бр. 75/14

#### **4.4.3 Једнаке могућности за све на тржишту рада**

Увођење **родно одговорног буџета** представља корак даље у реформи буџетског система са циљем обезбеђивања једнаких могућности за мушкарце и жене и равноправног приступа ресурсима. У 2016. години родно буџетирање уведено је у област политике запошљавања. Са овим процесом наставиће се и у наредним годинама, како би до 2020. године све буџетске институције, на националном и локалном нивоу, увеле родну компоненту у своје буџете.

У 2015. години, након свеобухватне анализе и усаглашавања ставова о кључним питањима са заинтересованим странама приступило изради **Закона о социјалном предузетништву**. Акценат ће бити на интеграцији теже запошљивих лица на тржиште рада и обављању делатности у јавном интересу усмерених ка задовољавању одређених друштвених потреба на националном, регионалном или локалном нивоу.

Паралелно са процесом даље реформе законодавства (израде и примене прописа), интензивирањем активности на унапређењу ефикасности инспекцијских служби, јачањем дијалога са социјалним партнерима и свим релевантним актерима (на националном и локалном нивоу), неопходно је наставити и са активностима спровођења политике једнаких могућности за све на тржишту рада (са посебним акцентом на жене и друге категорије незапослених лица којима је потребно пружити додатну помоћ и подршку у процесу интеграције или реинтеграције на тржиште рада).

## 5. ЗАКЉУЧЦИ О ПРОЦЕНИ УСПЕШНОСТИ РЕАЛИЗАЦИЈЕ СТРАТЕГИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ ЗА ДАЉЕ ПРАВЦЕ РАЗВОЈА ДО 2020. ГОДИНЕ

### 5.1 Закључци о процени успешности реализације Стратегије

И поред отежаних услова пословања на светском тржишту капитала који су се осликавали и на укупни економски и инвестициони амбијент у Републици Србији, први петогодишњи период реализације Стратегије карактерише стално јачање успостављеног система политике запошљавања, јачање институција тржишта рада и прилагођавање креирања и спровођења мера активне политике запошљавања потребама националног и локалног тржишта рада и расположивим средствима за реализацију мера активне политике запошљавања. Посебна пажња била је усмерена ка унапређењу положаја рањивих група на тржишту рада, као начина подршке њиховом економском оснаживању, али и борбе против сиромаштва и социјалне искључености. Истовремено, прописи из система политике запошљавања осликавали су текуће националне реформске процесе у оквиру ресора који обухватају област развоја људских ресурса, док се, кроз праћење развоја стратешких документа из области политике запошљавања у Европској унији, посебно интегрисаних смерница за политике запошљавања држава чланица до 2020. године, тежило усаглашавању националне политике запошљавања са правним тековинама Европске уније.

Узимајући у обзир околности које су утицале на посматрани период спровођења Стратегије, политика запошљавања пружила је значајан допринос процесу унапређења свеукупне друштвено-економске ситуације и јачања мултисекторске сарадње на националном и локалном нивоу.

Ипак, неопходно је додатно оснажити политику запошљавања, да би могла да делотворно одговори на стање и динамична кретања на тржишту рада, али и да допринесе процесу изградње Републике Србије као економски просперитетног и социјално-кохезивног друштва, кроз реализацију активности примарно усмерених ка:

- 1. Подршци креирању нових радних места кроз:**
  1. а. Подршку развоју предузетништва;
  1. б. Смањење трошкова рада;
- 2. Повећању запошљивости путем:**
  2. а. Унапређења квалитета људског капитала кроз укључивање у формални образовни систем;
  2. б. Повећања знања и вештина незапослених кроз унапређен систем кратких обука;
- 3. Подршци структурном прилагођавању кроз:**
  3. а. Унапређење институционалних капацитета у циљу саветовања незапослених;
  3. б. Подршку социјалној инклузији.

Посебни циљеви дефинисани на овај начин, одговарају на три кључна елемента тржишта рада: потражњу, понуду и посредовање међу њима. Сваки од ових аспеката мора бити унапређен кроз међусобну сарадњу како би се постигло остварење постављеног стратешког циља.

При дефинисању поменутих стратешких праваца за развој политике запошљавања до 2020, у обзир су узете Смернице за политике запошљавања држава чланица за 2015.<sup>40</sup>, а односе се на: (i) повећање потражње за радном снагом, (ii) унапређење понуде, вештина и компетенција радне снаге (iii) побољшање функционисања тржишта рада и (iv) промовисање социјалне укључености, сузбијање сиромаштва и остваривање једнаких могућности за све на тржишту рада. Штавише, у обзир су узете и главне стратешке активности Стратегије за Југоисточну Европу до краја 2020. године из Димензије Д „Образовање и компетенције“<sup>41</sup> и Димензије Л „Запошљавање“<sup>42</sup>.

Посебно је важно нагласити да ће постизање циљева дефинисаних Националном стратегијом запошљавања 2011-2020. и потпуна реализација горе наведених стратешких циљева бити вођени степеном страних и домаћих инвестиција (као резултат побољшања целокупног положаја Републике Србије на тржишту капитала) и пратећим повећањем потражње за радном снагом, као и активностима које ће се спровести како би се смањио обим неформалне економије, што представља предуслов за несметано функционисање пореског система и повећање прихода. Стога је Влада одлучила да 2017. и 2018. годину прогласи годинама борбе против неформалне економије.

Сви ови елементи ће имати кључни утицај на ситуацију и кретања на тржишту рада и стога треба да буду праћени континуираним спровођењем активности из система политике запошљавања које су усмерене на децентрализацију политике запошљавања, унапређење социјалне укључености, подизање запошљивости и запошљавање теже запошљивих категорија (посебно младих), пружање подршке вишковима запослених у процесу реинтеграције на тржиште рада и повећање учешћа жена на тржишту рада.

## 5.2 Даљи правци развоја Стратегије до 2020. године

### 5.2.1 Подршка креирању нових радних места

Имајући у виду да мала и средња предузећа (МСПП) представљају најважнији фактор у развоју сваке земље и одрживости њеног раста, приоритетне активности је потребно усмерити на подршку креирању радних места у малим и средњим предузећима и подстицању предузетништва. Смањење високих трошкова пословања и ангажовања радника, као и повећање потражње, треба да буду у фокусу економске политике у наредном периоду.

#### 5.2.1. а. Подршка развоју предузетништва

Година ревизије Стратегије, 2016. година, названа је *годином предузетништва* и обухвата низ услуга и програма подршке развоју и унапређењу предузетништва. Поред програма подршке samozapošljavanju који спроводи НСЗ, важно је имати

40 Одлука Савета (ЕУ) 2015/1848 од 5. октобра 2015. године о смерницама за политике запошљавање држава чланица за 2015. годину, Службени лист Европске уније, Л 268/28

41 Регионални савет за сарадњу, Југоисточна Европа 2020 »Послови и просперитет у европској перспективи«, новембар 2013.

42 У обзир су узети и други ЕУ документи, а нарочито Препорука Савета о интеграцији дугорочно незапослених на тржиште рада (фебруар 2016.); Нови програм вештина за Европу (јун 2016.); У правцу опоравка и отварања нових радних места (2012.).

у виду да је Министарство привреде објавило **Уредбу о утврђивању Програма стандардизованог сета услуга за микро, мала и средња предузећа и предузетнике**, који прописује низ услуга које ће се пружати на територији Републике Србије, преко акредитованих регионалних развојних агенција. Овај сет услуга укључује обуке и доделу бесповратних средстава за покретање посла, с обзиром да помоћ коју предузетник добија приликом покретања посла, као и у почетним фазама пословања, увећава могућности стварања успешног и стабилног предузећа. У наредном периоду услуге пружања подршке треба да буду проширене и да укључују обуке за стицање неопходних вештина, саветовање, менторство, приступ радном месту и креирање мрежа за пружање подршке. Такође, као што је то случај са свим програмима и мерама, одговарајући избор циљне групе и селекција учесника за програм samozapošljavanja представљају главни фактор за максимално повећање делотворности овог програма. Приликом одабира учесника за обуке намењене стицању предузетничких вештина потребно је идентификовати и разлике између потенцијалних учесника у погледу њихових вештина, искуства, статуса, аспирација и капацитета да искористе расположиве ресурсе, односно да оснују и са успехом воде сопствени посао. Поред тога, у наредном периоду је потребно радити и на усклађивању програма обука различитих институција и постепено омогућити да једна институција преузме пружање ових услуга.

Имајући у виду да програми samozapošljavanja представљају ефикасно средство повећања учешћа на тржишту рада и запошљавања жена, потребно је да ови предузетнички програми посебно циљају жене, као и креирање наменских кредитних линија. Потребно је размотрити развој посебних мера за подстицање запошљавања, предузетништва и samozapošljavanja жена, првенствено оних које припадају групама изложеним дискриминацији. Потребно је креирати и програме економског оснаживања жена на селу и Ромкиња, уз повећање укупне пословне писмености код жена.<sup>43</sup>

Основе предузетништва, као начин промовисања предузетничког духа међу будућом радном снагом, треба да буду и део образовних профила у оквиру формалног образовног система. Поред ових мера, потребно је континуирано спроводити активности промовисања инвестирања и субвенција, а унапређење њиховог утицаја на запошљавање треба да се одвија кроз секторске политике засноване на пројекцијама запослености. Потребно је и анализирати број и квалитет отворених радних места у свим секторима у односу на уложена средства.

*Социјално предузетништво*, дугорочно посматрано, представља флексибилан и иновативан пословни модел који, кроз таргетирање одређених социјалних циљева, може одговорити и на потребе заједнице. Социјална предузећа (која подржавају социјалне циљеве и друштвено власништво у комбинацији са предузетничким духом/оријентацијом) са могућностима које нуде, представљају корак више ка успостављању друштва са једнаким могућностима. У наредном периоду потребно је даље радити на припреми нацрта прописа, како би се кроз усвајање и примену **Закон о социјалном предузетништву** остварио позитиван утицај на развој овог сектора, а нарочито на креирање радних места за најосетљивије групе незапослених.

43 Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности



### 5.2.1. b Смањење трошкова рада

**Субвенције зараде** подстичу послодавце да ангажују нове раднике или да задрже раднике који би можда били отпуштени услед смањења трошкова рада. Ове интервенције могу бити у облику директних субвенција зарада, повраћаја дела плаћених доприноса за обавезно социјално осигурање или доделе новчаних средстава предузећу ради покривања дела или укупних трошкова рада за појединца. У предстојећем периоду, потребно је да министарства надлежна за послове финансија и запошљавања заједно креирају нове и унапреде постојеће видове подршке послодавцима како би унапредили запошљавање. Међутим, имајући у виду значајан ефекат баласта (енгл. *deadweight*) – радници који примају субвенције били би запослени и без подстицаја и ефекат супституције (енгл. *displacement*) – замена радника који не прима субвенције радником кога подржава програм, неопходно је пажљиво усмеравање ових интервенција да би њихов утицај био позитиван. У фокусу треба да буду (i) дугорочно незапослена лица, (ii) области/сектори са високом стопом незапослености и (iii) групе радника који се суочавају са потешкоћама у позиционирању на тржишту рада. Потребно је имати у виду да старосна доб није једини критеријум за укључивање лица у субвенционисане мере запошљавања. Потребно је узети у обзир и друге факторе отежане запошљивости (нпр. низак ниво квалификација, недостатак вештина, итд.).

Реформа пореског система треба да буде иницирана у циљу стварања повољног пословног амбијента и повећања броја нових радних места. Потребно је размотрити могућност преуређивања пореза на рад и постепено укидање минималне основице за доприносе (у складу са проценом фискалних утицаја), како би се идентификовали директни и скривени трошкови запошљавања радника и постепено смањивала општа пореска стопа на рад и пореско оптерећење рада. Ова пореска реформа може имати позитиван утицај на смањење неформалне запослености.

У циљу унапређења услова за рад на привременој основи, потребно је усвојити **Закон о агенцијама за привремено запошљавање**. Међутим, неопходан је опрез како би се негативни ефекти релаксирања законодавства које се односи на заштиту радника, свели на најмању могућу меру. Такође, потребно је и даље подстицати развој и примену флексибилних облика рада, укључујући и рад ван просторија послодавца.

### 5.2.2 Повећање запошљивости

Улагање у људски капитал и квалитет образовног система представљају основе економског развоја и иновативне и конкурентне економије са више радних места. Адекватно знање и његово коришћење препознато је као основни развојни фактор који Република Србија треба у потпуности да искористи, као и друге расположиве факторе и ресурсе. Развој економије и друштва није могућ без одговарајућих људских ресурса. Мере треба да буду усмерене на подстицање стручног усавршавања радника кроз развој система каријерног вођења и саветовања и смањење неусаглашености понуде и потражње. Образовање и процеси учења треба да буду вођени исходима учења, односно коришћењем компетенција и повећањем конкурентности на тржишту рада.

Потребно је да министарства надлежна за послове образовања и запошљавања наставе сарадњу у процесу анализе и креирања политика образовања које су у складу



са потребама тржишта рада, стављајући притом фокус на квалитет, нарочито у погледу кратких обука и стручног образовања, с обзиром да практична примена знања и вештина игра важну улогу приликом запошљавања и интеграције на тржиште рада. Акцент треба да буде на спровођењу кратких програма обуке за теже запошљива лица и рањиве групе, ради повећања њихових квалификација и конкурентности на тржишту рада.

#### 5.2.2.a Унапређење квалитета људског капитала кроз укључивање у формални образовни систем

Као што је већ описано, законски оквир и оквир политике образовног система усмерен је ка стварању конкурентне радне снаге. Међутим, и даље су присутни многи средњорочни изазови на које треба да одговори надлежно министарство. Можда је најочигледнији од њих потреба за континуираном **реформом система стручног образовања**, тј. модернизација и усклађивање наставних планова и програма са потребама тржишта рада. Увођење образовања са елементима дуалног система представља важан корак напред у том погледу и стога је дефинисано као један од приоритетних циљева Владе Републике Србије.

Основна идеја **дуалног стручног образовања** подразумева стицање теоријског знања у школи, а практичног знања у предузећима у стварном радном окружењу, с обзиром да школе не могу пратити брзину техничких и технолошких промена које се одвијају на тржишту. Поред тога, повећањем обима практичне наставе и креирањем наставног плана и програма у којем учествује привреда - давањем описа послова који одговарају пословима које ће ученици обављати након школовања, подиже се квалитет практичне наставе и успоставља систем где квалификација заиста представља израз стечених компетенција. Као резултат, запошљивост младих ће се повећати. У циљу обезбеђивања неопходних предуслова за функционално увођење дуалног стручног образовања у образовни систем Републике Србије, Министарство просвете, науке и технолошког развоја започело је процес израде одговарајућег законодавног оквира - Закона о дуалном образовању.

Како би се обезбедило благовремено спречавање **раног напуштања школовања** министарство надлежно за послове образовања треба да развије и успостави систем ране идентификације деце код којих постоји висок ризик од прекида школовања (нпр. деца без личних докумената, итд.) Неопходно је успостављање координираног система превенције раног напуштања школовања, интервенција и надокнада на националном нивоу и нивоу јединица локалне самоуправе и образовних институција. Такав систем треба да обухвати и децу која су под ризиком од искључивања из образовања. Ове активности и у наредном периоду треба реализовати са корективним активностима, као што је функционално основно образовање одраслих, за она лица која су рано напустила школовање.

У циљу смањења стопе раног напуштања школовања, али и унапређења запошљивости лица која су прерано напустила систем образовања, потребно је наставити са развојем **система стручног/каријерног вођења и саветовања** на свим нивоима образовања у сарадњи са министарствима надлежним за образовање, младе и запошљавање, као и са НСЗ и цивилним сектором.

С обзиром на то да је у 2015. години стопа неактивности младих (15-24) износила 70,8% (док је већина младих у овој старосној групи још увек у процесу образовања), а узимајући у обзир чињеницу да је дужина преласка на први стабилан/задовољавајући посао за високо образоване младе у просеку 11,7 месеци<sup>44</sup>, запошљавање током студија може бити ефикасан начин за стицање радног искуства и повећање шанси на тржишту рада након дипломирања. С обзиром на то да је недостатак радног искуства једна од најчешће поменутих препрека за запошљавање младих, неопходно је приближити радна места студентима и увести концепт студентских послова са ограниченим бројем радних сати у току недеље.

Иако је постигнут одређени напредак у формулисању описа занимања, формулисање и успостављање **Националног оквира квалификација** и даље остаје значајна референтна тачка коју је потребно остварити. У вези са тим је и **Национални систем класификације занимања**<sup>45</sup> који је неопходно израдити према међународним стандардима и принципима. Уколико се осигура препознавање и прихватање квалификација наведених у националном оквиру од стране послодаваца, „комуникација” незапослених лица и послодаваца ће бити знатно унапређена, а истовремено би такав НОК директно био примењен у процесу признавања претходног учења (видети у даљем тексту).

#### 5.2.2.b Повећање знања и вештина незапослених кроз унапређен систем кратких обука

Иако је **систем кратких стручних обука и обука за стицање „меких“ вештина** за незапослена лица развијен у НСЗ, а њихова реализација подржана и кроз финансирање из Директног гранта ИПА 2012 програмског циклуса, резултати евалуација показују да је ефекат на запошљавање, нарочито обука за потребе тржишта рада, нижи од очекиваног.

У наредном периоду неопходно је појачати ефекте ових програма обуке, односно размотрити и унапредити сваки критичан корак и то:

- Процес креирања годишњег каталога обука који идентификује занимања и вештине које су потребне на тржишту рада, како би обуке одговарале потребама тржишта рада;
- Циљање и селекција незапослених лица кроз унапређено саветовање у погледу запошљавања и каријерно вођење које ће повећати могућност успешног завршетка обуке, стицање компетенција и спремност за рад у занимању које је било предмет обуке. Ово је потребно реализовати имајући у виду да је циљ додатног образовања и обуке лакша интеграција појединаца из рањивих група на тржиште рада; стога акценат треба да буде на појединцима који теже проналазе посао, лицима која су дугорочно незапослена и лицима која поседују вештине које више нису тражене на тржишту рада. Програми обуке који су усмерени ка особама са нижим степеном образовања треба да постану приоритетна мера НСЗ;
- Потребно је размотрити и начин обезбеђивања извођења обука и узети у обзир потребу за јачањем компоненте практичног обучавања и утврђивања флексибилнијег приступа обезбеђивања извођења обуке, с обзиром да припрема

44 „Анкета о транзицији од школе до посла“, МОР, 2015.

45 Договор о успостављању заједничке радне групе за развој система постигнут је између МРЗБСП и МПНТР у 2016. години.

каталога обука на годишњем нивоу не омогућава брзо реаговање на нове потребе тржишта рада.

Са циљем унапређења квалитета обука, министарство надлежно за послове образовања је донело Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава за стицање статуса **јавно признатог организатора активности образовања одраслих**. Након што одређени број организатора активности образовања одраслих прође процес акредитације, потребно је размотрити могућност увођења система ваучера. На овај начин умногоме би се олакшао процес организовања обуке и брже одговорило на потребе тржишта рада и незапослених.

Иако је неопходност **признавања претходног учења**, као механизма за унапређење конкурентности незапослених, кроз признавање вештина стечених кроз рад или неформално учење, препознат од стране свих заинтересованих страна у Републици Србији, није остварен значајнији напредак по том питању од доношења Стратегије. Ово се једним делом објашњава чињеницом повезаности и условљености признавања претходног учења и НОК који је, као што је већ поменуто, још увек у припреми. Ипак, неопходно је донети правилник о признавању претходног учења и предузети све неопходне припремне активности, како би примена овог концепта могла започети истовремено са завршетком Националног оквира квалификација.

Истовремено, потребно је унапредити прописе којима се уређују програми стручне праксе, како би се проширио механизам за стицање вештина и првог радног искустава и како би се поставили минимални стандарди за организовање висококвалитетног програма стручне праксе.

### **5.2.3 Подршка структурном прилагођавању**

Иако је у претходном периоду рад НСЗ унапређен, потребно је наставити и појачати активности како би постала модерна јавна служба за запошљавање са оспособљеним саветницима, оперативним руководством и добром инфраструктуром. НСЗ се суочава са изазовом пружања квалитетне услуге свим корисницима, нарочито оним групама који су под највећим ризиком од искључености са тржишта рада.

Стога, у циљу пружања подршке за правовремено и ефикасно позиционирање оних који су у стању потпуне социјалне искључености, потребно је ојачати повезаност надлежних институција и водити усклађене политике.

#### **5.2.3.а Унапређење институционалних капацитета ради саветовања незапослених**

Са циљем повећања делотворности услуга које се пружају незапосленим лицима и послодавцима започета је **реформа НСЗ**.

Већ поменути изменама и допунама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, које су на снази од маја 2015. године, прописана је и обавеза редовног **стручног усавршавања и оспособљавања запослених у НСЗ**, као и **увођења у посао новозапослених**. Посебан акценат треба ставити на примену приступа по методи вођења случаја у којем се кориснику пружа детаљно индивидуализовано вођење, као и на рад са теже запошљивим корисницима.

У вези са претходно наведеним, а од директног утицаја на ефекте мера активне политике запошљавања јесте **профилисање**. Ово је још једна област у коју НСЗ треба да усмери значајне напоре и оствари напредак у предстојећем периоду. То подразумева утврђивање – у великом корпусу незапослених – оних који су у највећем „ризик“ на тржишту рада и давање „праве“ врсте помоћи у тражењу посла, тј. комбиновање услуга запошљавања и програма који ће осигурати успешни повратак/улазак на тржиште рада. Стога, да би се успоставио један адекватан приступ „циљања“ неопходно је да се: i) утврде они чиниоци који представљају ризик на тржишту рада (тако да појединци и групе становништва могу да се разврстају/рангирају на основу ризика); и ii) по једна стратегија за појединце (или групе корисника) изложене ризику повеже са различитим/прилагођеним мерама активне политике запошљавања. У комбинацији са рационализацијом броја запослених у НСЗ, примена приступа који се заснива на методи профилисања омогућила би пружање далеко интензивније подршке теже запошљивим категоријама.

Процес унапређења институционалних капацитета и делотворности активне политике запошљавања обухвата и даље унапређење **евалуације нето ефеката** мера активне политике запошљавања и коришћење резултата у процесима израде и измене мера, као и приликом утврђивања/дефинисања примарне циљне групе корисника. И у наредном периоду, мере активне политике запошљавања треба да буду оријентисане ка категоријама теже запошљивих лица, односно ка незапосленима који се суочавају са потешкоћама у проналажењу запослења. Потребно је радити на обезбеђивању евалуације нето ефеката свих, нарочито најскупљих мера, како би се ограничена финансијска средства усмерила ка програмима који дају најбоље ефекте. Тако на пример, износ субвенција за запошљавање на новоствореним радним местима обрнуто је повезан са нивоом развијености јединица локалне самоуправе које су груписане у три стуба. Такође, износ субвенција је већи за поједине категорије теже запошљивих лица (нпр. ОСИ). Стога, овако структурирана димензија програма треба да буде ојачана кроз утврђивање различитих износа субвенција према степену неповољности положаја сваког појединачног незапосленог лица на тржишту рада. Резултати нето ефеката мера треба да буду полазна основа за измену постојећих или креирање нових мера активне политике запошљавања кроз националне акционе планове запошљавања, што је омогућено изменама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Паралелно са евалуацијом делотворности програма и мера активне политике запошљавања, а имајући у виду смањења издвојених буџетских средстава за активну политику запошљавања у односу на период почетка примене Стратегије, НСЗ треба да развије систем **праћења обухвата и релевантности мера активне политике запошљавања у целини**. Решење може да представља успостављање Барометра мера активне политике запошљавања, односно табеле за праћење резултата коју разматрају чланови радне групе оформљене на високом нивоу, а која се ажурира на кварталном нивоу.

У наредном периоду потребно је ојачати капацитете постојећих **центара за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом** при НСЗ, како би се унапредили услуге које се пружају особама са инвалидитетом.

У значајној мери је унапређен систем **каријерног вођења и саветовања**, који има за циљ промовисање целоживотног учења, као и развој система тржишта рада кроз смањење неусаглашености између понуде и потражње радне снаге, уз унапређење њеног квалитета, мобилности и конкурентности као и друштвене једнакости и инклузије. Међутим, потребно је радити на повећању обима ових услуга и обезбеђивању стандарда квалитета.

Надовезујући се на досадашње резултате **миграционих сервисних центара**, потребно је реализовати активности усмерене ка повећању њиховог броја и обима услуга. У средњорочном периоду предвиђена је трансформација миграционих сервисних центара у EURES центре (Европски портал за мобилност при запошљавању - *European Job Mobility Portal*).

Међутим, унапређени институционални капацитети НСЗ неће бити довољни за максимално повећање успешности НСЗ у пружању подршке незапосленим лицима у делу који се односи на посредовање при запошљавању, уколико се не буде радило на унапређењу приступа према послодавцима. Како би се ово остварило, потребно је ревидирати приступ у раду са послодавцима у циљу унапређења **прикупљања информација о слободним радним местима** и унапредити ИКТ услуге НСЗ. Потребно је испитати могућност повезивања вебсајта НСЗ са другим приватним вебсајтовима на којима се објављују слободна радна места, како би се омогућила размена информација о слободним радним местима и радних биографија у реалном времену. Истовремено, потребно је радити на повећању капацитета запослених у НСЗ за сарадњу и комуникацију са послодавцима.

### 5.2.3.b Подршка социјалној инклузији

Потребно је даље развијати систем интегрисаног пружања услуга према категоријама које имају највише отежан приступ услугама и најтежи положај на тржишту рада. Доступност нових интегрисаних услуга, нарочито на локалном нивоу и промоција сарадње и координације између различитих јавних институција, треба да подстакне незапослене појединце да замене социјална давања продуктивним запослењем.

**Јавни радови** могу да имају значајну улогу у обезбеђивању повезаности са тржиштем рада и обезбеђивању прихода особама које су у стању социјалне потребе или припадају категорији теже запошљивих лица. Истовремено, како би се искористила предност потенцијалног дугорочног ефекта на запошљавање, ови програми треба да буду подржани са компонентом тражења посла и развоја стручних вештина.

Да би се смањио дестимулативни ефекат незапослености и програма социјалне помоћи, потребно је радити на увођењу политике **активације**. То подразумева побољшање сарадње између центара за социјални рад и НСЗ. Мере активације треба да имају за циљ повећање активности у тражењу посла, али и доследну примену условљавања да социјална давања зависе од активног тражења посла, које треба да допринесе поновној интеграцији корисника новчане социјалне помоћи на тржиште рада. Истовремено, треба осигурати да износи за социјална давања не постану замена за рад и трајни фактор пасивизације и зависности корисника од система социјалне заштите. То значи да рад треба да буде исплатив.

У наредном периоду потребно је креирати активности за досезање до оних који нису обухваћени услугама из система запошљавања, примењивати методе мотивационог саветовања кроз индивидуални приступ клијенту у НСЗ и промовисати најбоље праксе у запошљавању лица из категорија теже запошљивих.

Очекује се да ће реформе образовног система позитивно утицати на положај **ромског становништва** на тржишту рада, нарочито након увођења признавања претходног учења стеченог кроз неформално образовање и система акредитације образовних програма и институција, као и превенције раног напуштања школовања и искључености из система образовања.

Ефикасна и квалитетна **интеграција особа са инвалидитетом** на тржиште рада захтева афирмативне мере. Новчана средства која се обезбеђују из Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом и у наредном периоду треба користити за унапређење запошљавања ОСИ и израду додатних услуга укључујући побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и услуга који се добијају као резултат рада предузећа за професионалну рехабилитацију, као и даље подстицање мера које имају за циљ финансирање прилагођавања радних места, мера професионалне рехабилитације, подстицања запошљавања и рефундације трошкова пружања професионалне помоћи особама са инвалидитетом које су запослене под посебним условима.

#### **5.2.4 Хоризонтална питања**

**Међусекторска сарадња и социјални дијалог** представљају фундаментални фактор. Управљање тржиштем рада биће, у значајној мери, унапређено кроз развој партнерства међу различитим заинтересованим странама, нарочито између представника министарстава и социјалних партнера, али и едукативно-образовних институција, институција социјалне заштите, организација цивилног друштва, итд.

Исто тако, питање **децентрализације** политике запошљавања, као средства за унапређење ефикасности политике запошљавања на локалном нивоу, такође треба третирати као једно од хоризонталних питања. Имајући у виду да су локални креатори политике запошљавања у најбољој позицији да разумеју и управљају локалним тржиштем рада и на тај начин допринесу достизању сваког од дефинисаних општих циљева, питање децентрализације политике запошљавања треба третирати као једно од хоризонталних питања. Децентрализацију креирања политике запошљавања треба даље подстицати кроз континуирану подршку развоју капацитета локалних креатора политике. Да би се наставило са добрим резултатима оствареним током првих пет година реализације Стратегије, потребно је пружити додатну подршку за развој капацитета локалним саветима за запошљавање за које се показало да имају ограничене капацитете за коришћење расположивог суфинансирања програма или мера активне политике запошљавања. Поред тога, потребно је охрабрити локалне савете за запошљавање да искористе могућност да сами одаберу или креирају, односно прилагоде мере да би боље одговориле на потребе локалног тржишта рада. Истовремено, акценат треба да буде и на добром циљању теже запошљивих лица идентификованих на локалном тржишту рада кроз мере активне политике запошљавања, без обзира на извор финансирања. Очекује се да свака јединица



локалне самоуправе подстиче креирање нових радних места, да ради на унапређењу запошљивости радне снаге и пружи подршку структурном прилагођавању. Да би се остварили наведени циљеви, посебна пажња треба да буде посвећена повећавању учешћа жена на тржишту рада, запошљавању младих и реинтеграцији вишкова запослених у свет рада, како на централном, тако и на локалном нивоу.

У том смислу, **унапређење положаја на тржишту рада** оних угрожених категорија које су идентификоване као приоритетне (учешће жена на тржишту рада, запошљавање младих, реинтеграција на тржиште рада вишкова запослених) представља хоризонтално питање. Поменуте категорије, али и друге категорије које су у стању социјалне потребе и рањивости захтевају посебну пажњу у свим политикама и мерама, улагање заједничких напора креатора политике из различитих сектора, као и коришћење вишеструких канала.

#### *Учешће жена на тржишту рада*

Жене представљају највећу категорију под ризиком на тржишту рада у Републици Србији. Иако чине половину радно способног становништва, представљају мањинске учеснике на тржишту рада и још више међу запосленима. Међутим, мере активне политике запошљавања у Републици Србији, као и у остатку света, ретко су усмерене искључиво на жене, иако су често имплицитно или експлицитно усмерене на питања родне равноправности. Жене чине најхетерогенију рањиву групу, те стога опште мере нису најбоља опција политике, услед своје непрецизности. Из тог разлога неопходно је идентификовати додатне факторе рањивости приликом креирања мера активне политике запошљавања које ће бити усмерене примарно на жене.

Још увек има простора за унапређење родне равноправности у креирању и праћењу мера активне политике запошљавања у Србији. То би допринело не само смањењу родних разлика на тржишту рада, већ и делотворнијем коришћењу расположивих средстава.

#### *Учешће младих на тржишту рада*

Стопа незапослености младих у Републици Србији је међу највишим у Европи. Упоредиви емпиријски подаци показују да је рањивост младих на тржишту рада значајно већа у оним земљама које карактерише висока стопа незапослености. Мере за подстицање запошљавања младих треба да буду прилагођене потребама младих, али и усмерене на стварање могућности за продуктивно запошљавање и ефикасан прелазак „од школе до посла.“

Постојећи пакет за младе, који има за циљ „рану интервенцију“ и обезбеђивање могућности да сви незапослени млади одмах добију услуге детаљног саветовања и приоритетно укључивање у мере активне политике запошљавања, био је предмет евалуације, а резултати ће бити узети у обзир у процесу прилагођавања пакета како би се постигли најбољи резултати.

Истовремено, у све активности којима се подстиче запошљавање младих треба интегрисати кључне научене лекције и примере добре праксе. Фокус треба да буде на свеобухватним пакетима, а не на појединачним мерама, с обзиром да овакав приступ даје боље ефекте. Најзад, потребно је ојачати повезаност са приватним сектором, како би се обезбедиле прилике за стицање радног искуства које је, као што је познато, предуслов за повећање могућности запошљавања.



Млади који рано напуштају школовање и млади са ниским нивоом образовања представљају посебан изазов. Стога, програми из система додатног образовања, нарочито програми кратких обука, који се фокусирају на подизање компетенција, треба преваходно да буду усмерени на ову групу незапослених.

*Реинтеграција вишкова запослених на тржиште рада*

НСЗ спроводи пакет мера које имају за циљ предузимање превентивних радњи и благовремено укључивање лица у програме активне политике запошљавања, који је усмерен на раднике који ће бити проглашени вишком у процесу завршетка приватизације или у процесу реформе јавног сектора (превентивне активности), као и на оне који су већ проглашени вишком, имајући у виду да дугорочна незапосленост повећава ризик од уласка у трајну неактивност услед обесхрабрености, губитка знања, вештина и радних навика. Овим незапосленим лицима неопходна је интензивна подршка, односно комбинација превентивних мера и других услуга и програма запошљавања како би се спречила пасивизација, дугорочна незапосленост и прелазак на давања из система социјалне заштите.



## АНЕКС 1: ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД РЕАЛИЗАЦИЈЕ НАЦИОНАЛНЕ СТРАТЕГИЈЕ ЗАПОШЉАВАЊА ЗА ПЕРИОД 2011-2020. ГОДИНЕ

*Успостављање стабилног, ефикасног и одрживог тренда раста запослености до 2020. године, уз потпуно усаглашавање политике запошљавања и институција тржишта рада са тековинама Еу*

Изазов за политику тржишта рада	Стратешки правци и приоритети	Појединачни циљеви	Активности
Демогрфски изазов, радне митрације и регионалне разлике	<p>Постизање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања</p>	<p>Постизање запошљавања у мање развијеним регионима</p>	<p>Виши износи средстава субвенција за запошљавање послодавцима који послују у мање развијеним регионима (I/II група 150.000,00 динара, III група 200.000,00 динара, IV и девастирана 250.000,00 динара)</p> <p>Повећан број лица и укупног износа средстава за мере активне политике запошљавања која се усмеравају ка мање развијеним регионима</p> <p>- обухват незапослених лица у мање развијеним ЈЛС 2011-40%/2015-52%</p> <p>- усмерена средстава у мање развијене ЈЛС 2011- 45%/2015-48%</p>
		<p>Развој регионалних и локалних политика запошљавања</p>	<p>Повећан број локалних савета за запошљавање, односно ЛАПЗ, као и износ средстава који се опредељују за ЛАПЗ (2010/10 – 2015/133)</p> <p>Учешће у финансирању програма и мера активне политике запошљавања предвиђених ЛАПЗ, средствима буџета РС (приоритет мање развијене ЈЛС)</p> <p>Пружена техничка подршка и ојачани капацитети јединица локалне самоуправе у креирању и реализацији ЛАПЗ – спроведене обуке за локалне савете за запошљавање у 64 ЈЛС и израђен Приручник за ЛАПЗ</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Далја развој, јачање сарадње и координације активности из система политике запошљавања релевантних актера на локалном нивоу.</li> </ul>

Образовни изазов	Унапређење људског капитала и веће социјално укључивање	Развој каријерног вођења и саветовања	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Развијен систем каријерног вођења и саветовања</b> (Стратегија и Акциони план за КВиС, створена мрежа пружалаца услуга – ЦИПС, канцеларије за младе, сајмови професионалне оријентације, систем саветовања о планирању каријере, развијене ИТ апликације за КВиС...)</li> <li>• <b>Даље ширење мреже пружалаца услуга КВиС (10 ЦИПС у општинама), формирање и рад тимова за КВиС у образовним установама, утерђивање органа надлежног за КВиС</b></li> <li>✓ <b>Спровођење Годишњих програма додатног образовања и обука</b> (у оквиру политике запошљавања), спровођење годишњих планова додатног образовања одраслих (у оквиру политике образовања одраслих), редовна израда каталога обука за потребе тржишта рада, донет Правилник о ближим условима у погледу програма, кадра, простора, опреме и наставних средстава за стицање статуса јавно признатог организатора активности образовања одраслих</li> <li>✓ <b>Уведено предузетништво у формални систем образовања</b> (у 56 образовних профила)</li> <li>✓ <b>Успостављен сет стандардизованих услуга за развој предузетништва</b> (Министарство привреде)</li> <li>✓ <b>Унапређен законодавни оквир</b> (донети Закон о основном образовању и васпитању, Закон о средњем образовању и васпитању, Закон о образовању одраслих, измене и допуне Закона о основама система образовања)</li> <li>✓ <b>Унапређен стратешки оквир</b> (донете Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године и Стратегија развоја образовања одраслих)</li> <li>✓ <b>Развијено 1.800 описа занимања</b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Доношење и примена Националног оквира квалификација</b></li> <li>• <b>Доношење и примена Националног система квалификације занимања</b></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Развијен концепт признавања знања и вештина стечених претходним учењем</b></li> <li>• <b>Усвајање и примена Правилника о стандардима и начину спровођења поступка за признавање претходног учења</b></li> </ul>
	<p>Унапређење људског капитала и веће социјално укључивање</p> <p>Повећање компетенција незапослених лица стицањем знања и вештина кроз успостављање система кратких обука</p>		<p>Развој каријерног вођења и саветовања</p> <p>Признавање знања и вештина стечених претходним учењем</p>

<p>Институционални изазов</p>	<p>Унапређење институционалних капацитета и ширење активних политика запошљавања</p>	<p>Развој институционалних капацитета (реформа НСЗ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Унапређен законодавни оквир (измене и допуне Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ и Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, измене и допуне Закона о раду, Закон о запошљавању странаца и др.)</li> <li>✓ Годишње усвајање и примена НАПЗ и СоУ</li> <li>✓ Развијени центри за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ (пored центра у Београду, основана нова 3 центра у Крагујевцу, Нишу и Новом Саду)</li> <li>✓ Унапређен рад комисија за процену радне способности</li> <li>✓ Формирана мрежа миграционих сервисних центара при НСЗ (2010-3/2015-7)</li> <li>✓ Унапређена методологија прогноза на тржишту рада (обучени саветници за анкетирање и редовно годишње истраживање потреба послодавца)</li> <li>✓ Евалуација мера активне политике запошљавања (унапређена методологија у примени)</li> <li>✓ Повећан број агенција за запошљавање (2010-60/2015-77)</li> <li>✓ Основано 15 нових предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ</li> <li>✓ Развој система интегрисаних услуга (донета Уредба о социјалној укључености корисника НСП, потписано 94 протокола о сарадњи између филијала НСЗ и центара за социјални рад у 2015. години)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Реформа НСЗ ради унапређења делотворности услуга које се пружају незапосленима и послодавцима</li> <li>• Даљи развој система интегрисаних услуга на локалном нивоу</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Средства за мере АПЗ</li> <li>✓ У фокусу категорије теже запошљивих лица (у 2015. учешће теже запошљивих категорија у мерама АПЗ 95,98%)</li> <li>✓ Акцент на финансијским мерама АПЗ</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Унапређење евалуације и праћења мера АПЗ ради бољег коришћења средстава и укључивања незапослених лица у циљане мере АПЗ</li> <li>• Креирање нових мера АПЗ на основу резултата евалуација</li> </ul>
-------------------------------	--	---	--

Дуалност и изазови на тржишту рада	Редуковање дуалности на тржишту рада	<p>Повећање формалне запослености и смањење неформалне запослености</p> <p>Међусобно уважавање права и обавеза запослених и послодаваца увођењем концепта флексибилности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Побољшани индикатори на тржишту рада</li> <li>✓ Смањен рад у сивој економији</li> <li>✓ Унапређено радно законодавство и правни оквир у области инспекцијског надзора</li> <li>✓ Подстицање запошљавања у приватном сектору кроз измене и допуне прописа о доприносима за обавезно социјално осигурање и порезу на доходак грађана (1.7. 2014-31. 12. 2015. – 10.918 послодаваца запослило 28.513 лица)</li> </ul>
	Једнаке могућности за све на тржишту рада		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Стварање услова за запошљавање теже запошљивих категорија незапослених кроз доношење и примену Закона о социјалном предузетништву</i></li> <li>• <i>Даље унапређење радног законодавства (усвајање и примена прописа о штрају, агенцијама за привремено запошљавање, вучерима за сезонско запошљавање, мирном решавању спорова, социјалном партнерству и колективном преговарању, Социјално-економском савету и раду)</i></li> <li>• <i>Унапређење социјалног дијалога</i></li> </ul>

## АНЕКС 2 ИНДИКАТОРИ УСПЕХА И ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ СТРАТЕГИЈЕ

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Повећање стопе активности (15–64)	Стопа активности – пропорција радно активних становника у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа активности (15–64) 58,8%	Стопа активности (15–64) 63,6%	Стопа активности (15–64) 68,8%
Повећање стопе запослености	Стопа запослености – пропорција запослених лица у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа запослености (15–64) 47,1% Стопа запослености (20–64) 51,1%	Стопа запослености (15–64) 52,0% Стопа запослености (20–64) 55,9%	Стопа запослености (15–64) 61,4% Стопа запослености (20–64) 66,3%
Смањење стопе незапослености	Стопа незапослености – пропорција незапослених лица у активном радно способном становништву, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа незапослености (15–64) 20,0% Стопа незапослености (20–64) 19,5%	Стопа незапослености (15–64) 18,2% Стопа незапослености (20–64) 17,8%	Стопа незапослености (15–64) 10,8% Стопа незапослености (20–64) 8,38%
Промена секторске структуре запослености	Број запослених у индустрији. Учеће запослености у индустрији у укупној запослености. Број запослених у пољопривреди. Учеће запослености у пољопривреди у укупној запослености. Број запослених у сектору услуга. Учеће запослености у сектору услуга у укупној запослености.	Индустријска запосленост (15–64) 26,3% Пољопривредна запосленост (15–64) 19,7% Запосленост у сектору услуга (15–64) 54,0%	Индустријска запосленост (15–64) 25,4% Пољопривредна запосленост (15–64) 17,2% Запосленост у сектору услуга (15–64) 57,4%	Пад запослености у пољопривреди, пораст запослености у индустрији и услугама.



Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Промена запослености према типу запослења	<p>Број запослених радника, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће запослених за плату у укупној запослености.</p> <p>Број samozапослених, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће samozапослених у укупној запослености.</p> <p>Број помажућих чланова домаћинства, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Учешће помажућих чланова домаћинства у укупној запослености.</p>	<p>Запослени радници (15–64) 1.651.602 или 72,8%</p> <p>Samozапослени (15–64) 455.499 или 20,1%</p> <p>Помажући чланови домаћинства (15–64) 162.464 или 7,2%</p>	<p>Запослени радници (15–64) 1.792.268 или 72,5%</p> <p>Samozапослени (15–64) 497.600 или 20,1%</p> <p>Помажући чланови домаћинства (15–64) 180.886 или 7,3%</p>	<p>Пад рањиве запослености (samozапослени и помажући чланови домаћинства).</p>
Смањење удела неформалне економије	<p>Број запослених у неформалној економији, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Учешће неформално запослених у укупном броју запослених.</p>	<p>Број неформално запослених (15–64) 390.365</p> <p>Учешће неформално запослених у укупном броју запослених (15–64) 17,2%</p>	<p>Број неформално запослених (15–64) 465.177</p> <p>Учешће неформално запослених у укупном броју запослених (15–64) 18,8%</p>	<p>Пад неформалне запослености.</p>
Смањење регионалних разлика	<p>Стопа запослености по регионима, разврстано према полу.</p> <p>Стопа незапослености по регионима, разврстано према полу.</p>	<p>Стопа запослености (15–64) по регионима - Београдски регион 50,7%, Регион Војводине 44,0%, Регион Шумадије и Западне Србије 48,4% и Регион Јужне и Источне Србије 45,8%</p> <p>Стопа незапослености (15–64) по регионима - Београдски регион 16,0%, Регион Војводине 20,4%, Регион Шумадије и Западне Србије 21,0% и Регион Јужне и Источне Србије 22,1%</p>	<p>Стопа запослености (15–64) по регионима: Београдски регион 53,0%, Регион Војводине 51,7%, Регион Шумадије и Западне Србије 53,0% и Регион Јужне и Источне Србије 49,7%</p> <p>Стопа незапослености (15–64) по регионима: Београдски регион 18,9%, Регион Војводине 16,9%, Регион Шумадије и Западне Србије 17,8% и Регион Јужне и Источне Србије 19,7%</p>	<p>Смањење разлика у стопама запослености и незапослености по регионима.</p>

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Издајање већег износа финансијских средстава за мере АПЗ Већи број незапослених лица укључен у мере АПЗ	Износ средстава у буџету РС за мере АПЗ, по годинама. Учеће финансијских средстава издвојених за мере АПЗ на годишњем нивоу у БДП-у. Број незапослених лица укључених у мере АПЗ у току једне године, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учеће незапослених који су били укључени у мере АПЗ у току последње године у укупном броју незапослених на евиденцији НСЗ. Број теже запошљивих и рањивих категорија незапослених лица укључених у мере АПЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима Учеће теже запошљивих и рањивих категорија незапослених лица који су били укључени у мере АПЗ у току последње године у укупном броју незапослених укључених у мере АПЗ. Број нових мера за теже запошљиве и рањиве категорије незапослених лица.	Средстава у буџету РС за мере АПЗ – 3,7 милијарди динара Учеће финансијских средстава за мере АПЗ у БДП-у - 0,1% Број незапослених лица укључених у мере АПЗ – 135.784 у 2009. години. Учеће незапослених који су били укључени у мере АПЗ у укупном броју незапослених на евиденцији НСЗ – 18% у 2009. години.	Средстава у буџету РС за мере АПЗ – 2,8 милијарди динара и 500 милиона за мере професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања ОСИ. Учеће финансијских средстава (2,8 милијарди динара) за мере АПЗ у БДП-у 0,07% У мере АПЗ укључено 150.953 лица, што представља 20,85% укупног броја незапослених на евиденцији НСЗ, односно 95,98% укључених у мере из категорије теже запошљивих лица (144.878) <b>Креиране/модификоване 3 мере АПЗ</b> (програм стицања практичних знања, интеграција корисника новчане социјалне помоћи на тржиште рада и нов концепт програма јавног рада) и развијени пакети услуга за младе, вишкове, ОСИ, лица без квалификација и нискоквалификоване, дугорочно незапослене	Повећан износ средстава у буџету РС за мере АПЗ на 0,4% до 2013. године, а онда стабилизација на 0,5% БДП-а до 2020. године. Повећан број лица укључених у мере АПЗ на бази индивидуалних планова запошљавања. Усмеравање теже запошљивих и рањивих категорија лица на укључивање у мере АПЗ. Креиране нове мере за теже запошљиве категорије лица.

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Очекивани резултати у 2020. години
Смањивање дугорочне незапослености	Учешће дугорочне незапослености – Удео дугорочно незапослених лица (преко 12 месеци) у укупном броју незапосленог радно способног становништва, разврстано према полу. Стопа дугорочне незапослености – пропорција дугорочно незапослених лица (преко 12 месеци) у активном радно способном становништву, разврстано према полу. Стопа веома дуге незапослености – пропорција лица која траже запослење најмање 24 месеца у активном радно способном становништву, разврстано према полу.	Учешће дугорочне незапослености (15–64) 71,7% Стопа дугорочне незапослености (15–64) 14,3%	Учешће дугорочне незапослености 15+: <b>64,0%</b> Стопа дугорочне незапослености 15+: <b>11,3%</b>	Наставак тренда смањивања учешћа дугорочне незапослености до испод 50% укупне незапослености.
Запошљавање особа са инвалидитетом	Број ОСИ обухваћених мерама АПЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима. Број ОСИ који су се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.	Број ОСИ обухваћених мерама АПЗ – 2.264 у 2009. години. Број ОСИ запослених са евиденције НСЗ – 1.604 у 2010. години.	У мере АПЗ укључено је 7.620 незапослених ОСИ, од којих је 2.997 жена. Са евиденције НСЗ запослено је 4.913 ОСИ (1.882 жена)	Повећано укључивање ОСИ у мере АПЗ. Повећано запошљавање ОСИ
Запошљавање Рома	Број Рома обухваћених мерама АПЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима. Број Рома који се запослио са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.	Број Рома обухваћених мерама АПЗ – 1.536 у 2009. години. Број Рома запослених са евиденције НСЗ – 779 у 2010. години.	У мере АПЗ укључено је укупно 4.241 незапослених Рома, од којих је 1.879 Ромкиња. Са евиденције НСЗ запослено је 1.994 Рома (750 жена)	Повећано укључивање Рома у мере АПЗ. Повећано запошљавање Рома.

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Запошљавање руралног становништва	Стопа активности руралног становништва - пропорција руралног становништва у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима. Стопа запослености руралног становништва – пропорција запосленог руралног становништва у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима. Стопа незапослености руралног становништва – пропорција незапосленог руралног становништва у активном радно способном становништву, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.	Стопа активности руралног становништва (15–64) 60,4% Стопа запослености руралног становништва (15–64) 49,7% Стопа незапослености руралног становништва (15–64) 17,7%	Стопа активности становништва које не живи у градовима (15–64) <b>63,2%</b> Стопа запослености становништва које не живи у градовима (15–64) <b>53,1%</b> Стопа незапослености становништва које не живи у градовима (15–64) <b>15,9%</b>	Повећање стопе активности и стопе запослености руралног становништва.
Запошљавање жена	Стопа активности жена (15-64) пропорција активне женске популације у укупном радно способном становништву, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Стопа запослености жена (15-64) пропорција активне запослене женске популације у укупном радно способном становништву, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Стопа незапослености жена (15-64) пропорција незапослене женске популације у активном радно способном становништву, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Број жена обухваћених мерама АПЗ, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима. Број жена који се запослио са евиденције НСЗ, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.	Стопа активности жена (15–64) 50,6%. Стопа запослености жена (15–64) 39,9%. Стопа незапослености жена (15–64) 21,2%. Број жена обухваћених мерама АПЗ 80.996 у 2009. години. Број жена који се запослио са евиденције НСЗ – 75.541 у 2010. години.	Стопа активности жена (15–64) <b>55,6%</b> . Стопа запослености жена (15–64) <b>44,9%</b> . Стопа незапослености жена (15–64) <b>19,3%</b> . У мере АПЗ укључено 79.631 жена. Са евиденције запослено 120.660 жена.	Повећање стопе активности и стопе запослености жена. Повећано укључивање жена у мере активне политике запошљавања. Повећано запошљавање жена.

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Запошљавање младих	<p>Стопа активности младих – пропорција активних младих становника старости (15–24) у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа запослености младих – пропорција запослених младих (15–24) у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа незапослености младих – пропорција незапослених младих (15–24) у активном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Број младих обухваћених мерама АПЗ, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.</p> <p>Број младих који се запослио са евиденције НСЗ, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p>	<p>Стопа активности младих (15–24) 28,2%.</p> <p>Стопа запослености младих (15–24) 15,2%.</p> <p>Стопа незапослености младих (15–24) 46,1%.</p> <p>Број младих (15–30) обухваћених мерама АПЗ – 61.279 у 2009. години.</p> <p>Број младих (15–30) који се запослио са евиденције НСЗ – 59.082 у 2010. години.</p>	<p>Стопа активности младих (15–24) <b>29,2%</b></p> <p>Стопа запослености младих (15–24) <b>16,6%</b></p> <p>Стопа незапослености младих (15–24) <b>43,2%</b></p> <p>Однос стопе незапослености младих и стопе незапослености радно способног становништва: 2,4:1.</p> <p>Број младих укључених у мере АПЗ 59.589</p> <p>Број младих запослених са евиденције НСЗ: 95.134.</p>	<p>Стопа активности младих (15–24) 30,7%</p> <p>Стопа запослености младих (15–24) 23,3%</p> <p>Стопа незапослености младих (15–24) 24%</p> <p>Однос стопе незапослености младих и стопе незапослености радно способног становништва: 2,1:1.</p> <p>Учеће младих (15–19) у образовању – 90%.</p> <p>Учеће младих (20–24) у образовању – 40%.</p>

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Оčekивани резултати у 2020. години
Запошљавање старијих	<p>Стопа активности старијих – пропорција активних становника старости 50–64 у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа запослености старијих – број запослених старијих 50–64 у укупном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа незапослености старијих – број незапослених старијих 50–64 у активном радно способном становништву, разврстано према полу, старости, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Број старијих обухваћених мерама АПЗ, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p> <p>Број старијих који су се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p>	<p>Стопа активности старијих (50–64) 47,1%</p> <p>Стопа запослености старијих (50–64) 40,7%</p> <p>Стопа незапослености старијих (50–64) 13,5%</p> <p>Број старијих (50–65) обухваћених мерама АПЗ – 61.279 у 2009. години.</p> <p>Број старијих (50–65) који се запослио са евиденције НСЗ – 15.422 у 2010. години.</p>	<p>Стопа активности старијих 50–64 – 52,4%.</p> <p>Стопа запослености старијих 50–64 – 46,1% .</p> <p>Стопа незапослености старијих 50–64 – 12,0%.</p> <p>У мере АПЗ укључено је 22.753 лица старијих од 50 година.</p> <p>Са евиденције НСЗ запослено је 35.490 лица старости од 50 до 64 године.</p>	<p>Повећање стопе запослености старијих.</p> <p>Смањење стопе незапослености старијих.</p> <p>Повећано укључивање старијих у мере активне политике запошљавања.</p> <p>Повећано запошљавање старијих.</p>
Запошљавање избеглих и интерно расељених лица	<p>Број избеглих и интерно расељених лица обухваћених мерама АПЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округима, регионима.</p> <p>Број избеглих и интерно расељених лица који се запослио са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округима, регионима.</p>	<p>Број избеглих и интерно расељених лица обухваћених мерама АПЗ – 315 у 2009. години.</p> <p>Број избеглих и интерно расељених лица запослених са евиденције НСЗ – 1.362 у 2010. години.</p>	<p>У мере АПЗ укључено је 155 избеглих и 1.233 интерно расељених лица.</p> <p>Са евиденције НСЗ запослено је 194 избеглих (88 жена) и 1.465 интерно расељених лица (606 жена).</p>	<p>Повећано укључивање избеглих и интерно расељених лица у мере АПЗ.</p> <p>Повећано запошљавање избеглих и интерно расељених лица.</p>

Циљ	Индикатор*	Полазно стање 2010. година	Резултати у 2015. години	Очекивани резултати у 2020. години
Запошљавање корисника новчане социјалне помоћи	Број корисника новчане социјалне помоћи укључених у мере АПЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону. Број корисника новчане социјалне помоћи који се запослио са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.	Подаци нису доступни.	У мере АПЗ укључено је укупно 9.451 корисника новчане социјалне помоћи, од којих је 4.812 жена. Са евиденције НСЗ запослено је 6.069 корисника новчане социјалне помоћи.	Повећано укључивање корисника новчане социјалне помоћи у мере АПЗ. Повећано запошљавање корисника новчане социјалне помоћи.

\* Услед обимности података, индикатори који се односе на карактеристике лица укључених у мере АПЗ и запослених, нису разврстани у овом документу по свим постављеним параметрима (нпр. образовни ниво, дужина тражења посла, округи и региони)



**АНЕКС 3: СТАТИСТИЧКЕ ТАБЕЛЕ**

Табела 1. Запосленост по секторима у периоду 2010 – 2015, радно способно становништво старости 15+

Сектор делатности	2010.		2011.		2012.		2013.		2014.		2015.	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Пољопривреда, шумарство и рибарство	532.969	22,2	478.111	21,2	467.104	21,0	491.952	21,3	508.136	19,9	499.610	19,4
Индустрија	623.106	26,0	603.821	26,8	589.532	26,5	597.471	25,9	631.454	24,7	629.597	24,5
Услуге	1.240.169	51,8	1.171.277	52,0	1.171.707	52,5	1.221.295	52,9	1.419.850	55,5	1.444.952	56,1
Укупно запослени 15+	2.396.244	100	2.253.209	100	2.228.343	100	2.310.718	100	2.559.440	100	2.574.159	100

Извор: АРС, РЗ

Табела 2. Структура запослених

Запослени 15+	2010.		2011.		2012.		2013.		2014.		2015.	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
Запослени радници	1.620.251	67,7	1.574.943	69,9	1.551.120	69,6	1.561.080	67,5	1.747.959	68,3	1.797.811	69,8
Самозапослени	583.276	24,3	499.137	22,2	509.017	22,8	572.048	24,8	599.555	23,4	567.176	22,0
Помоћући чланови домаћинства	192.717	8,0	179.129	7,9	168.206	7,5	177.590	7,7	211.926	8,3	209.172	8,1
Укупно запослени 15+	2.396.244	100	2.253.209	100	2.228.343	100	2.310.718	100	2.559.440	100	2.574.159	100

Извор: АРС, РЗ

Табела 3. Запослени према врсти власничке структуре предузећа

Запослени према врсти власничке структуре предузећа	2014.	2015.
Укупан број	2,559.441	2,574,159
Приватно - регистровано	1,393,353	1,530,105
Приватно - нерегистровано	351,123	255,218
У државном власништву	764,127	729,828
Остало	50,837	59,007

Извор: РЗС, АРС

Табела 4. Ревидирани подаци регистроване запослености

Година	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Број запослених	1.901.198	1.866.170	1.865.614	1.864.783	1.845.494	1.989.617

Извор: РЗС

Табела 5. Стопа неформалне запослености, становништво 15+

Старосна категорија 15+	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Стопа неформалне запослености – учешће %	19,6	18,8	17,5	19,3	21,2	20,4
Мушкарци	18,9	18,4	16,4	18,1	20,4	19,6
Жене	20,6	19,4	18,9	20,9	22,3	21,3

Извор: АРС, РЗС

Табела 6. Формална и неформална запосленост

Формално/неформално запослени	2014.	2015.
<b>Запослена лица</b>		
<b>Total</b>	2.559.441	2.574.159
Без пољопривреде (у хиљадама)	1.991,8	2.022,1
У пољопривреди (у хиљадама)	567,6	552,0
<b>Формално запослени</b>		
<b>Укупан број</b>	2.016.929	2.050.233
Без пољопривреде (у хиљадама)	1.830,4	1.834,9
У пољопривреди (у хиљадама)	186,5	215,3
<b>Неформално запослени</b>		
<b>Укупан број</b>	542.512	523.926
Без пољопривреде (у хиљадама)	161,4	187,2
У пољопривреди (у хиљадама)	381,1	336,7

Табела 7. Кретања основних индикатора тржишта рада по регионима

Старосна категорија 15-64	Београдски регион	Регион Војводине	Регион Шумадије и Западне Србије	Регион Јужне и Источне Србије	Регион Косова и Метохије
<b>2010.</b>					
Стопа активности %	59,9	55,6	61,8	58,6	
Стопа запослености %	50,8	44,0	49,1	45,0	
Стопа незапослености %	<b>15,1</b>	<b>20,9</b>	<b>20,5</b>	<b>23,3</b>	
<b>2011.</b>					
Стопа активности %	59,3	58,0	61,1	59,0	
Стопа запослености %	47,5	44,2	46,6	43,2	
Стопа незапослености %	<b>20,0</b>	<b>23,9</b>	<b>23,8</b>	<b>26,7</b>	
<b>2012.</b>					
Стопа активности %	59,8	58,9	61,9	59,3	
Стопа запослености %	46,9	43,2	47,3	43,8	
Стопа незапослености %	<b>21,6</b>	<b>26,7</b>	<b>23,7</b>	<b>26,2</b>	
<b>2013.</b>					
Стопа активности %	62,0	60,3	61,8	62,7	...
Стопа запослености %	50,8	45,7	47,1	46,8	...
Стопа незапослености %	<b>18,1</b>	<b>24,3</b>	<b>23,8</b>	<b>25,3</b>	...
<b>2014.</b>					
Стопа активности %	63,9	63,3	64,3	61,2	...
Стопа запослености %	52,8	50,5	52,0	47,0	...
Стопа незапослености %	<b>17,4</b>	<b>20,3</b>	<b>19,2</b>	<b>23,3</b>	...
<b>2015.</b>					
Стопа активности %	65,4	62,3	64,5	61,9	...
Стопа запослености %	53,0	51,7	53,0	49,7	...
Стопа незапослености %	<b>18,9</b>	<b>16,9</b>	<b>17,8</b>	<b>19,7</b>	...
Стопа неактивности %	34,6	37,7	35,5	38,1	...

Извор: АРС, РЗС

Табела 8. Стопа незапослености по областима

Стопа незапослености 15+	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
<b>Република Србија</b>	<b>19,2%</b>	<b>23,0%</b>	<b>23,9%</b>	<b>22,1%</b>	<b>19,2%</b>	<b>17,7%</b>
1. Град Београд	14,9	19,8	21,4	17,8	17,2	18,8
2. Севернобачка област	21,5	18,3	23,8	26,0	18,5	10,7
3. Средњобанатска област	21,5	23,3	23,7	17,8	19,2	14,1
4. Севернобанатска област	19,8	21,2	24,8	22,8	20,5	14,9
5. Јужнобанатска област	17,8	16,9	24,5	26,8	23,0	20,9
6. Западнобанатска област	21,4	31,0	30,4	29,0	20,8	20,3
7. Јужнобачка област	20,5	27,1	30,6	23,8	18,7	15,9
8. Сремска област	21,2	22,6	21,5	21,4	19,8	18,3
9. Мачванска област	20,8	26,4	22,2	23,3	17,6	15,7
10. Колубарска област	5,4	10,0	15,4	14,9	12,9	13,2
11. Подунавска област	21,5	25,8	27,7	24,0	22,8	18,9
12. Браничевска област	13,8	13,9	13,3	13,8	10,5	11,0
13. Шумадијска област	20,5	21,3	23,8	22,3	22,3	20,0
14. Моравска област	24,2	26,4	29,4	<b>36,0</b>	27,1	19,0
15. Борска област	16,5	17,1	14,2	16,1	19,5	16,9
16. Зајечарска област	19,9	23,8	15,9	23,1	21,8	15,5
17. Златиборска област	17,8	18,5	19,3	19,4	14,4	15,0
18. Моравичка област	17,9	20,6	21,4	16,7	13,2	13,6
19. Рашка област	21,7	28,3	28,4	27,4	20,3	21,6
20. Расинска област	22,2	24,7	20,2	20,3	17,4	15,2
21. Нишавска област	26,9	<b>31,8</b>	29,7	<b>35,0</b>	<b>27,9</b>	<b>24,7</b>
22. Топличка област	<b>31,8</b>	28,3	<b>32,1</b>	22,9	23,0	17,5
23. Пиротска област	<b>35,3</b>	<b>32,9</b>	23,2	26,3	21,4	20,9
24. Јабланичка област	16,8	24,9	<b>31,7</b>	20,0	20,4	18,9
25. Пчињска област	24,8	29,3	29,8	23,8	26,6	15,8

Извор: АРС, РЗС

Табела 9. Дугорочно незапослени, становништво 15+

Старосна категорија 15+	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Укупан број незапослених 15+	568.723	671.143	701.138	656.120	608.178	551.911
Удео дугорочно незапослених %	69,1	73,7	77,9	76,0	<b>66,9</b>	<b>64,0</b>
Стопа дугорочне незапослености		<b>16,9%</b>	<b>18,6%</b>	<b>16,8%</b>	<b>12,8%</b>	<b>11,3%</b>

Извор: АРС, РЗС

Табела 10. Основни индикатори тржишта рада према полу, становништво 15-64

Стопе, Старосна категорија 15-64	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
<b>Жене</b>						
Стопа активности %	50,8	50,7	51,2	53,2	55,3	55,6
Стопа запослености %	40,1	38,3	38,1	40,1	43,7	44,9
Стопа незапослености %	21,0	24,3	25,6	24,7	21,0	19,3
<b>Мушкарци</b>						
Стопа активности %	67,3	68,1	68,8	70,2	71,3	71,6
Стопа запослености %	54,4	52,4	52,4	54,9	57,7	59,1
Стопа незапослености %	19,2	23,1	23,9	21,7	19,1	17,4

Извор: АРС, РЗС

Табела 11. Основни индикатори тржишта рада младих 15-24

Становништво старости (15-24)	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Стопа активности %	28,2	28,4	29,6	28,7	28,5	29,2
Стопа запослености %	15,2	14,0	14,5	14,5	14,9	16,6
Стопа незапослености %	46,2	50,9	51,1	49,4	47,5	43,2
Стопа неактивности %	71,8	71,6	70,3	71,3	71,5	70,8

Извор: АРС, РЗС

Табела 12. Структура младих (15-24) на тржишту рада

Становништво старости (15-24)	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Укупно младих	859.758	842.322	813.067	767.556	804.388	779.963
Млади који нису запослени и нису на образовању и обуци (НЕЕТ)	179.687	179.738	174.677	149.965	164.448	155.461
<b>НЕЕТ стопа-учеће %</b>	<b>20,9</b>	<b>21,3</b>	<b>21,5</b>	<b>19,5</b>	<b>20,4</b>	<b>19,9</b>

Извор: АРС, РЗС

Табела 13. Основни индикатори тржишта рада старијих (55-64)

Становништво старости (55-64)	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Стопа активности %	37,3	36,9	38,1	40,5	41,9	42,1
Стопа запослености %	32,8	31,4	31,6	34,3	36,7	37,3
Стопа незапослености %	11,9	14,9	17,1	15,3	12,4	11,5
Стопа неактивности %	62,7	63,1	61,9	59,5	58,1	57,9

Извор: Израчунато у МРЗБСП на основу података из АРС, РЗС

Табела 14. Регистрована незапосленост и главне теже запошљиве категорије незапослених

ГОДИНА 31. децембар	УКУПНО НЕЗАПОСЛЕНИХ	ЖЕНЕ		Млади незапослени (15-29)		Незапослена лица старости 50 - 64		Дугорочна незапосленост		ОСИ <sup>46</sup>	
		Број	Удео (%)	Број	Удео (%)	Број	Удео (%)	Број	Удео (%)	Број	Удео (%)
2010 <sup>47</sup>	729,520	384,396	52.69	198,548	27.22	181,058	24.82	467,740	64.12	20,402	2.80
2011*	745,187	388,443	52.13	205,206	27.54	183,979	24.69	466,617	62.62	18,555	2.49
2012*	761,486	392,466	51.54	207,830	27.29	190,101	24.96	491,153	64.50	20,666	2.71
2013*	769,546	393,500	51.13	209,202	27.19	194,817	25.32	512,016	66.53	20,627	2.68
2014*	741,906	379,066	51.09	196,260	26.45	193,052	26.02	507,074	68.35	20,780	2.80
2015*	742,096	371,973	50.12	183,602	24.74	198,441	26.74	484,566	65.30	22,785	3.07

Извор: Статистички извештаји НСЗ

46 Подаци НСЗ припремљени за Анализу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању ОСИ и представља укупан број ОСИ на евиденцији НСЗ

47 Подаци из Годишњег извештаја НСЗ - за 2010.



## АНЕКС 4: ПРОЈЕКЦИЈЕ ТРЖИШТА РАДА ДО 2020. ГОДИНЕ<sup>48</sup>

Пројекције тржишта рада представљене су у три шире старосне групе, тј. одраслу популацију (15+), радно способно становништво према дефиницији МОП-а (15-24) и радно способно становништво према дефиницији ЕУ (20-64). Овде су приказане само конзервативне процене, засноване на претпоставци једногодишњег временског распона. Поред тога, са истим скупом табела и са ажурираним пројекцијама поставили смо и првобитне пројекције за период 2017-2020. за све три шире старосне групе из Националне стратегије запошљавања 2011-2020. Ове две групе пројекција нису баш упоредиве - али је и даље корисно посматрати их једну поред друге и размислити о њиховим трајекторијама, посебно у ширем контексту конвергенције са кључним циљем запошљавања Стратегије Европа 2020.

На крају, у табелама у наредном делу показано је шта ће се вероватно догодити са учешћем у запослености према старосној и секторској структури током периода од пола деценије, тј. од 2016. до 2020. године.

### *Пројекције за одраслу популацију*

Као што је приказано у табели 1, до 2020. године стопа активности ће се повећати за 1 процентни поен од 2016. године, са 53,3% на 54,3%. Предвиђено је да ће 48,8% одрасле популације бити запослено, у поређењу са 45,2% у 2016. години. Према пројекцијама, стопа незапослености у 2020. години биће нешто изнад 10%, у поређењу са 15,3% у 2016. години.

48 ИПА 2012 Пројекат „Техничка помоћ за управљање директним грантом у области политике запошљавања“, Пројекције тржишта рада у Републици Србији за период 2017 -2020, М. Арандаренко, септембар 2017.

**Табела 1. Пројекције радне снаге за одраслу популацију (15+), Ревидирана верзија са временским распоном (Панел 1) и оригинална верзија (Панел 2)**

Панел 1 Стварни подаци 2015-2016. и ревидиране пројекције (верзија са временским распоном) 2017-2020.						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	6059900	6017600	5968749	5919898	5871046	5822195
Радна снага	3126100	3208800	3224414	3204757	3184326	3164249
Запослени	2574200	2719400	2748498	2774529	2806765	2841956
Незапослени	551900	489400	475916	430228	377560	322294
Стопе (у %)						
Активност	51,6	53,3	54,0	54,1	54,2	54,3
Запосленост	42,5	45,2	46,0	46,9	47,8	48,8
Незапосленост	17,7	15,3	14,8	13,4	11,9	10,2
Панел 2 Стварни подаци 2015-2016. и првобитне пројекције из НСЗ 2017-2020.						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	6059900	6017600	6027000	6003000	5983000	5966000
Радна снага	3126100	3208800	3225674	3254319	3288139	3322419
Запослени	2574200	2719400	2821537	2870622	2925339	2979529
Незапослени	551900	489400	404138	383697	362801	342891
Стопе (у %)						
Активност	51,6	53,3	53,5	54,2	55,0	55,7
Запосленост	42,5	45,2	46,8	47,8	48,9	49,9
Незапосленост	17,7	15,3	12,5	11,8	11,0	10,3

*Пројекције за радно способно становништво према дефиницији МОР-а*

Као што је приказано у табели 2, стопа учешћа радно способног становништва, према дефиницији МОР-а, бележиће значајније повећање у односу на одраслу популацију, са 65,6% на 68,4%. Стопа запослености ће се повећати са 55,2% у 2016. на 61,1%, док ће се стопа незапослености смањити са 15,9% у 2016. на 10,7% у 2020. години.

**Табела 2. Пројекције радне снаге за радно способно становништво према дефиницији МОР-а (15-64), Ревидирана верзија са временским распоном (Панел 1) и оригинална верзија (Панел 2)**

Панел 1 Стварни подаци 2015-2016. и ревидиране пројекције (верзија са временским распоном) (15-64)						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	4752800	4676900	4604679	4532458	4460236	4388015
Радна снага	3021700	3067800	3073003	3049363	3024904	3000753
Запослени	2470800	2579500	2598286	2620436	2648744	2679959
Незапослени	550900	488300	474716	428928	376160	320794
Стопе (у %)						
Активност	63,6	65,6	66,7	67,3	67,8	68,4
Запосленост	52,0	55,2	56,4	57,8	59,4	61,1
Незапосленост	18,2	15,9	15,4	14,1	12,4	10,7
Панел 2 Стварни подаци 2015-2016. и првобитне пројекције из НСЗ 2017-2020. (15-64)						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	4752800	4676900	4725000	4680000	4636000	4594000
Радна снага	3021700	3067800	3073700	3099700	3130500	3161900
Запослени	2470800	2579500	2669500	2716000	2767700	2819000
Незапослени	550900	488300	404200	383700	362800	342900
Стопе (у %)						
Активност	63,6	65,6	65,1	66,2	67,5	68,8
Запосленост	52,0	55,2	56,5	58,0	59,7	61,4
Незапосленост	18,2	15,9	13,2	12,4	11,6	10,8

*Пројекције за радно способно становништво према дефиницији ЕУ (20-64)*

Као што је приказано у табели 3 у наставку, стопа активности за популацију радно способног становништва према дефиницији ЕУ (20-64) ће се повећати са 69,9% у 2016. на 73,2% у 2020. години, стопа запослености ће порасти за скоро 6 процентних поена, са 59,1 % на 65,8%, док ће стопа незапослености пасти са 15,6% на 10,2%.

**Табела 3 Пројекције радне снаге за радно способно становништво према дефиницији ЕУ (20-64), Ревидирана верзија са временским распонем (Панел 1) и оригинална верзија (Панел 2)**

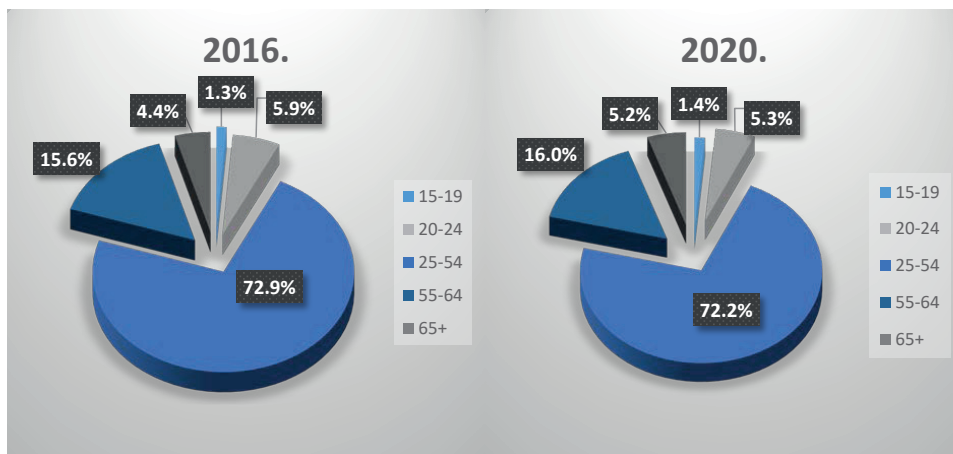
Панел 1 Стварни подаци 2015-2016 и ревидиране пројекције (верзија са временским распонем) (20-64)						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	4386700	4327500	4254768	4182036	4109304	4036572
Радна снага	2982600	3027000	3031713	3006962	2981388	2956471
Запослени	2451900	2555600	2574111	2596054	2624098	2655023
Незапослени	530800	471400	457602	410909	357290	301448
Стопе (у %)						
Активност	68,0	69,9	71,3	71,9	72,6	73,2
Запосленост	55,9	59,1	60,5	62,1	63,9	65,8
Незапосленост	17,8	15,6	15,1	13,7	12,0	10,2
Панел 2 Стварни подаци 2015-2016. и првобитне пројекције из НСЗ 2017-2020. (20-64)						
Година	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупан број	4386700	4327500	4323210	4282037	4241778	4203350
Радна снага	2982600	3027000	2978177	2994469	3014802	3035740
Запослени	2451900	2555600	2637389	2683233	2734336	2784948
Незапослени	530800	471400	340788	311236	280466	250792
Стопе (у %)						
Активност	68,0	69,9	68,9	69,9	71,1	72,2
Запосленост	55,9	59,1	61,0	62,7	64,5	66,3
Незапосленост	17,8	15,6	11,4	10,4	9,3	8,3

*Неке структуралне промене*

Према овим пројекцијама, између 2016. и 2020. године неће бити никаквих упечатљивих промена у старосној и секторској структури радне снаге. Ипак, процеси који су већ у току ће се наставити са умереним интензитетом.

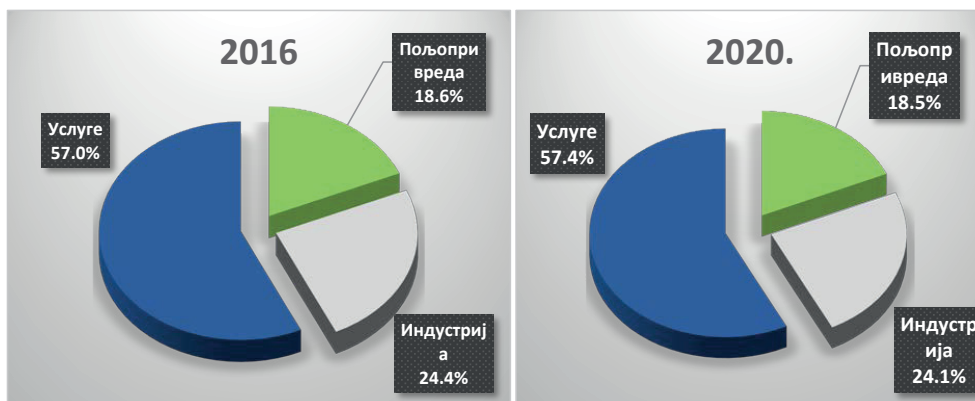
На графикаону 1 приказан је удео старосних група у укупном активном становништву у 2016. и 2020. години. Док ће удео активног становништва старијег од 55 година порастати са 20% у 2016. години на 21,2% у 2020. години, удео младих (15-24) у укупном активном становништву ће пасти са 7,2% у 2016. на 6,7% у 2020. години, а удео најпродуктивнијег радног становништва (25-54) ће се смањити са 72,9% на 72,2% у истом периоду.

**Графикон 1. Удео старосних група у укупној активној популацији, 2016. и 2020.**



Графикон 2 приказује удео запошљавања према сектору активности. Иако се може предвидети више превирања унутар већих сектора, њихови релативни удели у укупној запослености ће се веома умерено кретати. Према пројекцијама, удео запошљавања у пољопривреди у укупној запослености опашће за свега 0,1 процентни поен, са 18,6% у 2016. на 18,5% у 2020. години. Удео индустрије у истом периоду биће смањен за 0,3 процентна поена, са 24,4% на 24,1%. Удео запослености у сектору услуга забележиће одговарајући пораст и повећаће се са 57,0% у 2016. години на 57,4% у 2020. години.

**Графикон 2 Удео запошљавања према сектору, 2016. и 2020.**



## ЗАКЉУЧЦИ

На први поглед изгледа да су ревидиране пројекције за период 2017-2020. веома сличне првобитним пројекцијама за исти период у Националној стратегији запошљавања 2011-2020. Међутим, потребно је поновити да првобитно предвиђени кључни контингенти тржишта рада и сродни индикатори - учешће, запосленост и незапосленост, као и њихове стопе - нису заиста упоредиви због значајних промена у методологији АРС за 2014. и 2015. годину.

Најзад, на основу наших пројекција, већина циљева Националне стратегије запошљавања 2011-2020. изгледа оствариво. Ово је такође случај и са кључним циљем Европске стратегије запошљавања, која настоји да оствари стопу запослености за становништво 20-64 од 75% до 2020. године. Тренутна стопа је 71,8%, а циљ од 75% је надохват руке.

Оно што се чини као заиста велики изазов за период након 2020. године, у ЕУ и још више у Србији, је побољшање квалитета послова и квалитета живота - како би се олакшао опоравак становништва кроз бољи миграциони баланс и повећање стопе наталитета. У супротном, стопе активности и запослености могу наставити да се побољшавају након 2020. године, али ће њихови апсолутни бројеви неминовно почети да падају.



