

На основу члана 41. став 10. Пословника Владе („Службени гласник РС”, бр. 61/06 – пречишћен текст, 69/08, 88/09, 33/10, 69/10, 20/11, 37/11, 30/13, 76/14 и 8/19 – др. пропис), Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања објављује

## **ИЗВЕШТАЈ О СПРОВЕДЕНОЈ ЈАВНОЈ РАСПРАВИ О ПРЕДЛОГУ СТРАТЕГИЈЕ ЗАПОШЉАВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ЗА ПЕРИОД ОД 2021. ДО 2026. ГОДИНЕ**

Одбор за привреду и финансије, на предлог Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, донео је Закључак 05 број: 101-10777/2020 од 23. децембра 2020. године, којим је одобрено спровођење јавне расправе о Предлогу стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године.

Јавна расправа о Предлогу стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године спроведена је у периоду од 25. децембра 2020. године до 13. јануара 2021. године.

Програм јавне расправе о Предлогу стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, са прилозима утврђеним Пословником Владе, објављени су на интернет страници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања са позивом свим заинтересованим странама да у току трајања јавне расправе доставе своје предлоге, сугестије, иницијативе и коментаре електронским путем на адресу [javnaraspravastratzap@minrzs.gov.rs](mailto:javnaraspravastratzap@minrzs.gov.rs) или редовним путем на адресу: Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања; Немањина 22-26; 11000 Београд – са напоменом на коверти: „Предлог стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, или преко портала е-Управа.

Током трајања јавне расправе пристигло је **седам** дописа са сугестијама и појединачним предлозима и примедбама од следећих предлагача:

### **ПРЕДЛАГАЧ:**

**Име и презиме:** Александра Лакићевић, независни консултант у политикама запошљавања, образовања и социјалне заштите, ангажована у ГИЗ

Иако је подносилац коментара навео у обрасцу да подноси коментаре, сугестије и предлоге на Предлог националне стратегије за унапређење положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период од 2020. до 2024. године (наведени пропис није предмет ове расправе, а такође је усвојен и објављен у Службеном гласнику РС број 44/2020), на основу природе коментара закључује да се исти односе на Предлог стратегије запошљавања у Републици Србији од 2021. до 2026. године.

**Коментар 1:** У вези Посебног циља 1., део индикатора, коментар се односио да ли постављени индикатори (регистрована запосленост и неформална запосленост) у довољној мери омогућавају мерљивост самог циља који се односи на инклузивност и квалитет запослења, односно дат је предлог да се размотри укључивање индикатора СИЛК

о ризику од сиромаштва запослених, или и стопе запослености теже запошљивих или рањивих група.

**Изјашњење:** Као показатељ исхода за Посебан циљ 1., поред показатеља који се односе на Регистровану запосленост (број запослених), Неформалну запосленост (15+) и Запослене према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови), унет је и показатељ Стопа ризика од сиромаштва код запослених, а који се односи на удео лица која су запослена и имају еквивалентни расположиви доходак испод прага ризика од сиромаштва који је утврђен на 60% медијане националног еквивалентног расположивог дохотка, после социјалних трансфера. Извор података је SILC.

Такође, на нивоу показатеља исхода за Општи циљ, унето је и праћење основних индикатора тржишта рада за старосну групу 15-29, дакле за категорију младих, који имају статус теже запошљивих лица. Стопа запослености за друге теже запошљиве или рањиве групе (нпр. особе са инвалидитетом, припадници националних мањина, самохрани родитељи и др.) не може бити показатељ исхода, с обзиром да званична статистика не продукује основне индикаторе тржишта рада за исте. Дакле, није могуће нити приказати почетну вредност нити пројектовати промене у 2026. години у смислу статистички мерљивих података.

**Коментар 2:** У вези Мере 1.6 дат је коментар да је нејасно које специфичне активности надлежно министарство за послове политике запошљавања планира да у наредном периоду реализује осим промотивних активности и шта су очекивани исходи унапређеног дијалога актера на тржишту рада, односно дат је предлог да се ова мера допуни решењима из праксе, механизмима и платформама као и релевантним актерима.

**Изјашњење:** Мера 1.6. је брисана, с обзиром да су важност и механизми за унапређење дијалога делом инкорпорирани у друге мере, док су додатни видови сарадње, јачања капацитета актера на тржишту рада и размене искустава и праксе препознати мером 3.2. која је допуњена.

**Коментар 3:** У вези Посебног циља 3 предложено је да се прецизира индикатор који приказује планирану измену 4 прописа.

**Изјашњење:** Као показатељ исхода на нивоу Посебног циља 3., а који се односи на унапређен институционални оквир за политику запошљавања, извршена је измена показатеља исхода, односно исти се односи на Преговарачко поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање (статус у процесу преговора), с обзиром да исти боље рефлектује свеукупну припремљеност институција тржишта рада за пуну примену постулата политике запошљавања. Истовремено, у Акционом плану, који је у припреми, у оквиру активности биће прецизирани прописи чије су измене планиране у периоду од 2021. до 2023. године.

**Коментар 4:** У вези Мере 3.1. дат је коментар да остаје нејасно у ком правцу и са којим циљем се мењају Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености и Закон о професионалној рехабилитацији ОСИ лица, односно дат је предлог да се опис допуни прецизним информацијама о сврси измене појединих закона, укључујући и Закон о раду (осим препознавања важности увођења института радних пракси, Стратегија не препознаје остале делове Закона о раду које је потребно мењати, нпр. - флексиурност, и сл.).

Стратегија би требало да идентификује све неопходне промене. Такође, указано је да нигде није наведено подизање капацитета за ЕСФ+ , и законска прилагођавања.

**Изјашњење:** Стратешким оквиром може се дефинисати само потенцијални правац измена нормативних решења. Конкретна решења измена и/или допуна прописа морају да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне прописа, односно нова нормативна решења морају бити засновани на налазима ех-post и ех-ante анализа, које нису још увек спроведене. Јачање капацитета запослених за ЕСФ+ и законска прилагођавања овим документом нису обухваћена, с обзиром да су саставни део Поглавља 5. Акционог плана за Преговарачко поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање, који је Влада усвојила 28. маја 2020. године.

**Коментар 5:** У вези Мере 3.2. дат је коментар да је потребно јасније прецизирати поступак увођења организација цивилног друштва у статус носилаца послова запошљавања, као и када се планира увођење у легалне токове рада ОЦД у овој области.

**Изјашњење:** Утврђивање статуса носилаца послова запошљавања, укључујући поступак стицања, односно услове које је потребно испунити, предмет је Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Имајући у виду да су за 2022. годину планиране промене нормативних решења које уређује овај пропис, а који треба да буду засновани на налазима ех-post и ех-ante анализа које нису још увек спроведене, а у оквиру којих ће бити извршена и процена капацитета и спремности ОЦД за стицање статуса носиоца послова запошљавања, није могуће стратешким оквиром уредити предметни поступак. Такође, Акционим планом за спровођење Стратегије, а који се односи на период од 2021. до 2023. године, који је у припреми, дефинисаће се активности за јачање капацитета ОЦД за досезање, активацију и подршку теже запошљивим незапосленим лицима и праћење и оцену ефеката реализованих интервенција и др.

**Коментар 6:** У вези Поглавља 8. Механизам за спровођење и праћење спровођења као и начина за извештавања о реализацији спровођења стратегије, постављено је питање када ће бити објављен нацрт акционог плана за спровођење стратегије и када ће бити у јавној расправи? Такође, наводи се да ех-пост анализа стратегије запошљавања која је истекла 2020. године предвиђа да је потребно укључити Социјално економски савет за праћење реализација спровођења стратегије због своје високе позиције и улоге које има. Нацрт стратегије запошљавања предвиђа оснивање радне која би пратила реализацију стратегије да ли је то ефективно решење? Радна група је само радно тело, док је питање састава те групе отворено.

**Изјашњење:** Предлог Акционог плана за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године неће бити предмет јавне расправе, што је у складу са чланом 45. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019), а у вези са чланом 6. истог прописа. Законом о Социјално-економском савету („Службени гласник РС“, број 125/04) предвиђено је да се Социјално-економски савет оснива у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога, као и да Социјално-економски савет разматра између осталих и питања политике запошљавања. Ипак, у складу са одредбама наведеног закона, као и одредбама Закона о планском систему и Закона о запошљавању и

осигурању за случај незапослености, ово тело нема мандат да управља и координира реализацију Стратегије запошљавања. У циљу развоја и унапређења дијалога у области политике запошљавања Предлог стратегије биће достављен на разматрање Социјално-економском савету, док ће се Извештаји у складу са планираном динамиком њихове израде такође достављати на упознавање овом телу. Поред тога, Стратегија је предмет разматрања и Републичког савета за запошљавање, саветодавног тела основаног у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, које даје мишљења и препоруке у вези са питањима од интереса за унапређење запошљавања. На тај начин обезбеђено је њено праћење и видљивост на нивоу саветодавних тела, док се њено спровођење координира и прати на оперативном нивоу успостављањем Радне групе. Уважавајући коментар, Поглавље 8. које се односи на Механизам за спровођење и праћење спровођења, као и начин извештавања о резултатима спровођења Стратегије, је додатно унапређено у смислу надлежности, састава Радне групе за праћење спровођења Стратегије и Акционог плана и сл.

**Коментар 7:** У вези Поглавља 9. Процена финансијских средстава потребних за спровођење стратегије запошљавања поставља се питање да ли су средства за спровођење стратегије обезбеђена у буџету за наредне године имајући у виду све интервенције које она предвиђа, као и предлог да се буџет за спровођење стратегије дефинише као удео у БДП-у.

**Изјашњење:** Као показатељ исхода у Посебном циљу 3. Унапређен институционални оквир за политику запошљавања уведен је Удео издвајања за мере АПЗ у БДП-у. Такође, у Поглављу 9. Стратегије наведено је да ће се за спровођење Стратегије и Акционог плана обезбедити средства из буџета Републике Србије, Финансијског плана Националне службе за запошљавање, буџета Аутономне Покрајине Војводине, буџета јединица локалне самоуправе као и из донација, као и да ће финансијски ефекти за спровођење Стратегије бити детаљно дати у Акционом плану, а који ће бити усклађен са средњорочним оквиром расхода из буџетске процедуре за 2021. годину, као и у складу са лимитима које Министарство финансија одреди за наредне године за одговарајуће разделе. Сходно наведеном, у оквиру Акционог плана даје се детаљна процена финансијских средстава неопходних за спровођење Акционог плана за 2021., 2022. и 2023. годину.

## **ПРЕДЛАГАЧ:**

**Установа/Институција:** Школа за основно образовање одраслих Сомбор

### **Коментар 1:**

Мера 1.4. - Интегрисање корисника услуга социјалне заштите на тржиште рада

Предлажемо допуну мере: у делу који се односи на интегрисање осталих партнера потребно је укључити, поред филијала Националне Службе и Центара за Социјални рад и Школе за основно образовање одраслих.

**Изјашњење:** У Стратегији, у оквиру мере 1.4. препозната је потреба за „...укључивањем других релевантних актера у пружање интегрисане услуге, као што су то организације цивилног друштва које имају добар приступ конкретним категоријама вишеструко рањивих лица и искуство у спровођењу одређених модела интегрисаних услуга, затим институције образовања и здравства у домену пружања услуга из њихове надлежности,

као и локалне самоуправе...“. Имајући у виду ниво општости овог документа (ниво стратешког планирања), мишљења смо да нема потребе да се таксативно наводе све институције система образовања.

**Коментар 2:** Предлог је да се постојећи инструмент активне мере допуни и моделом за праћење корисника НСЗ, у сарадњи са ШООО, и уколико се лице не појављује редовно на настави, да ШООО обавести НСЗ, која ће применити мере – опомена, скидање са евиденције на условни период од 6 месеци, након којег ће се лице вратити на евиденцију – уколико достави доказ/школа потврди присуство.

Доказ о укључивању лица у програм ФООО, на основу упућивања од стране НСЗ јесте потписивање уговора са ШООО и НСЗ. Периодично, ШООО би достављала евиденцију о присуству полазника на настави током трајања те школске године, и на крају, број лица која су испунила услове да буду оцењени из свих предмета и прелазе у следећи циклус ФООО.

**Изјашњење:** Функционално основно образовање одраслих на које Национална служба за запошљавање упути незапослено лице, спроводи се на основу уговора са полазником у складу са којим НСЗ исплаћује средства за трошкове превоза полазницима програма или школским образовним институцијама. Током трајања ове мере, НСЗ у сарадњи са школом прати полазника и у случају његовог неоправданог напуштања мере, примењује одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Имајући у виду ниво општости овог документа (ниво стратешког планирања), мишљења смо да нема потребе наводити законске одредбе којима је регулисано учешће у мерама активне политике запошљавања, а које су детаљно разрађене у интерним актима и документима НСЗ.

**Коментар 3:** Такође, предлагемо могућност да се полазници већ током другог или трећег циклуса да укључе у припрему за, односно стручну праксу. Ефективно, лица би за време похађања 3. циклуса могла да заврше стручно оспособљавање, за време којег би добијали и накнаду дефинисану по основу Уговора о стручном оспособљавању, а која не сме бити мања од минималца, и тако пружа додатну мотивацију полазницима да присуствују, јер буду плаћени за оне дане које су заиста радили.

**Изјашњење:** Укључивање полазника ФООО у програм стручне праксе није могуће, будући да се у овај програм укључују незапослена лица ради стручног оспособљавања за самосталан рад у струци, односно са завршеним најмање трогодишњим средњим образовањем. Полазници ФООО немају струку/конкретну квалификацију, те се не могу укључити у програм стручне праксе, али имају приоритет за укључивање у програм стицања практичних знања за неквалификована лица и обуке за тржиште рада, у циљу стицања компетенција за обављање једноставних послова. Лица укључена у програм стицања практичних знања у радном су односу и примају зараду, док лица која су укључена у обуку за тржиште рада могу остварити право на месечну новчану помоћ у зависности од мере, новчана средства на име трошкове превоза и уплату доприноса за осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести у складу са законом. Имајући у виду ниво општости овог документа (ниво стратешког планирања), мишљења смо да нема потребе наводити прецизне услове за укључивање лица у мере активне политике запошљавања, који ће детаљније бити разрађени у Акционом плану за спровођење Стратегије запошљавања.

**ПРЕДЛАГАЧ:****Установа/институција:** Кровна организација младих Србије

**Коментар 1:** У вези Посебног циља 2., део индикатора, коментар се односи на увођење показатеља исхода и вредности за младе (15-30 година), у смислу основних индикатора тржишта рада и дужине транзиције од школе до посла.

**Изјашњење:** На нивоу показатеља исхода за Општи циљ, уведено је и праћење основних индикатора тржишта рада за старосну групу 15-29, дакле за категорију младих, а циљане вредности преузете су из Ex-ante анализе Стратегије запошљавања у Републици Србији за период 2021-2026. године. Дужина транзиције од школе до посла није прихваћен као индикатор, с обзиром да се последњи расположиви подаци (као почетна вредност) односе на 2015. годину. Дакле, није могуће нити приказати почетну вредност нити пројектовати промене у 2026. години, у смислу статистички мерљивих података.

**Коментар 2:** У вези Мере 2.6. дат је коментар да се убаци последњи пасус који гласи: ”До краја трајања Националне стратегије запошљавања мора се у потпуности успоставити програм Гаранције за младе.”

**Изјашњење:** У опису мере 2.5. извршене су корекције последњег пасуса који сада гласи: „Како би Србија увела програм, учиниће се напори да се до краја примене Стратегије испуне одређени предуслови са посебним акцентом на већа финансијска издавајања (у буџету РС и кроз друге изворе финансирања будући да Србија у овом тренутку нема могућност коришћења средстава Европског социјалног фонда), оснаживање капацитета министарства надлежног за послове запошљавања као и Националне службе за запошљавање.“

**Коментар 3:** У вези Мере 3.1. дат је коментар да се реченица: „Законско решење мора узети у обзир временско ограничење радне праксе, обезбеђивање квалитета учења, новчану надокнаду“, замени реченицом: „Законско решење мора узети у обзир временско ограничење радне праксе, обезбеђивање квалитета учења кроз новчану надокнаду, закључење писаног споразума/уговора о пракси, постављање циљева учења и обуке, менторског рада односно супервизије и обезбеђивање адекватних услова рада те добијање сертификата након обављене праксе.“

**Изјашњење:** Стратешким оквиром може се дефинисати само потенцијални правац измена нормативних решења. Конкретна решења измена и/или допуна прописа морају да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне наведених прописа, односно нова нормативна решења, морају бити заснована на налазима ex-post и ex-ante анализа које нису још увек спроведене. Уважавајући коментар, опис мере 3.1. коригован је и гласи: „Посебна пажња биће усмерена на нормативно уређење радних пракси. Због ефеката које квалитетне радне праксе имају на олакшавање транзиције младих на тржиште рада, Савет министара Европске уније је 2014. године усвојио Препоруку о квалитетном оквиру за спровођење пракси, са основним елементима који обезбеђују квалитет радних пракси. Законско решење мора узети у обзир временско ограничење радне праксе, обезбеђивање квалитета учења, новчану надокнаду и др.“

**ПРЕДЛАГАЧ:**

**Коментар 1:** Посебан циљ 3 који се бави уређењем институционалног оквира предвиђа усаглашавање нормативног оквира са регулативама ЕУ у овом домену и као индикатор остварености циља стоји да је 4 прописа измењено. Остаје нејасно који закони ће се мењати и у ком правцу, те је потребно прецизирати овај индикатор а меру 3.1. допунити прецизним информацијама о сврси измене појединих закона. Остаје нејасно до краја у ком правцу и са којим циљем се мењају закони о запошљавању и осигурању у случају незапослености и закон о професионалној рехабилитацији ОСИ лица с обзиром на то да се говори о израда екс-пост анализа и о сагледавању одређених могућности, ефеката и слично. Осим измена закона о раду у домену препознавања важности увођења института радних пракси стратегија не препознаје остале делове закона о раду које је потребно мењати. Да ли то значи да неће бити измена ЗоР у осталим сегментима? Ако да, стратегија би требало да препознаје те делове и да их јасно идентификује. Остаје нејасно и на који начин министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања планира да осигура већа издвајања за мере активне политике запошљавања, у складу са дефинисаним пројекцијама и индикаторима за посебан циљ 3, с обзиром на то да нема никаквих предвиђених интервенција у том смислу нити у мери 3.1. нити у мери 3.2.

**Изјашњење:** Конкретна решења измена и/или допуна прописа треба да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне наведених прописа треба да буду спроведене у складу са одредбама Закона о планском систему, укључујући и заснованост нових решења на налазима ех-пост и ех-анте анализа које нису још увек спроведене. Из наведеног произилази да се стратешким оквиром може поставити потенцијални правац измена нормативних решења, али се не могу прејудуцирати коначне нормативне измене. Такође, потенцијални правци измена нормативних решења приказани су и у другим мерама Стратегије, примера ради, у мери 1.2 је наведено да је потребно преиспитати регулативу и примену законских института који подржавају раст прекарне запослености за коју су карактеристични уговори са ограниченим трајањем (уговор о делу, уговор о привременим и повременим пословима, радно ангажовање преко студентских или омладинских задруга, агенцијско запошљавање). Показатељ исхода „Усвојени прописи из области рада и запошљавања“ је замењен са „Преговарачко поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање“, јер исти боље рефлектује свеукупну припремљеност институција тржишта рада за пуну примену постулата политике запошљавања. На коментар везано за осигурање средстава за мере активне политике запошљавања одговорено је у оквиру наредног изјашњења.

**Коментар 2:** Колико ће грађане Србије коштати спровођење стратегије запошљавања и да ли су средства за спровођење стратегије обезбеђена у буџету на наредне године имајући у виду све интервенције које она предвиђа? Ех-анте анализа дефинише износе како за мере активне политике запошљавања тако и за остале интервенције а у овом поглављу није ближе обрађена ова материја.

**Изјашњење:** У Поглављу 9. Стратегије наведено је да ће се за спровођење Стратегије и Акционог плана обезбедити средства из буџета Републике Србије, Финансијског плана Националне службе за запошљавање, буџета Аутономне Покрајине Војводине, буџета јединица локалне самоуправе као и из донација, као и да ће финансијски ефекти за

спровођење Стратегије бити детаљно дати у Акционом плану, а који ће бити усклађен са средњорочним оквиром расхода из буџетске процедуре за 2021. годину, као и у складу са лимитима које Министарство финансија одреди за наредне године за одговарајуће разделе. Сходно наведеном, у оквиру Акционог плана даје се детаљна процена финансијских средстава неопходних за спровођење Акционог плана за 2021., 2022. и 2023. годину.

**Коментар 3:** Требало би јасно навести специфичне активности које министарство планира да у наредном шестогодишњем периоду реализује (изузев промотивних активности које су поменуте), те да се јасно наведе шта су очекивани исходи унапређеног дијалога актера на тржишту рада.

**Изјашњење:** Будући да су елементи Мере 1.6. инкорпорирани у друге мере Стратегије, ова мера је обрисана, а додатни видови сарадње, јачања капацитета актера на тржишту рада и размене искустава и праксе додатно су обрађени у мери 3.2.

**Коментар 4:** Осим унапређења механизма индивидуалног плана запошљавања за ОСИ лица мера навести којим ће се још интервенцијама унапредити положај ОСИ лица на тржишту рада. Предлог интервенција: Унапређење доступности образовних установа особама са инвалидитетом; Веће учешће јавног сектора у запошљавању особа са инвалидитетом него што је то сада; Повећање броја прилагођених радних места за особе са инвалидитетом; Обезбеђење јавног превоза прилагођеног особама са инвалидитетом за све особе које желе да раде; Организовање програма за оснаживање особа са инвалидитетом (унапређење самопоуздања, неспецифичних вештина потребних за посао); Унапређење доступности информација за послодавце о томе шта особе са инвалидитетом могу да раде; Повећање мотивације особа са инвалидитетом да се укључе у тржиште рада; Организовање посета особа са инвалидитетом компанијама где би се особе са инвалидитетом упознале са захтевима рада, а послодавци са особама са инвалидитетом; Унапређење процене радне способности тако да се врши у реалној или импровизованој радној средини; Повећање броја програма за преквалификацију и креирање других обука који су прилагођени особама са процењеним другим степеном радне способности; Пружање каријерног саветовања деце са инвалидитетом приликом уписа у средњу школу; Организовање активности усмерених на смањење страха које особе са инвалидитетом имају од укључивања у тржиште рада; Унапређење доступности информација за послодавце о томе како адекватно прилагодити радна места за особе са инвалидитетом; Већа усклађеност компетенција особа са инвалидитетом и потреба тржишта рада; Унапређење информисаности особа са инвалидитетом о захтевима посла и условима рада; Организовање кампања на националном нивоу у циљу промоције особа са инвалидитетом као добрих радника.

**Изјашњење:** Мера 2.6. дефинише основне елементе на чијем унапређивању ће се радити у периоду Стратегије ради унапређења положаја особа са инвалидитетом на тржишту рада, а то су: индивидуални приступ у процени потреба особа са инвалидитетом, укључујући саветодавну подршку; базирање на социјалним критеријумима, односно могућностима, а не на ограничењима; интегрисано пружање услуга кроз међусекторску сарадњу; подршка послодавцима ради стварања услова за запошљавање и одржање запослења особа са инвалидитетом и омогућавање праћења квантитативних и квалитативних показатеља о запошљавању особа са инвалидитетом. Имајући у виду ниво општости овог документа



(ниво стратешког планирања), мишљења смо да нема потребе да се таксативно наводе појединачне активности којима ће се наведено постизати, а које ће бити приказане у Акционом плану за спровођење Стратегије запошљавања за период од 2021. до 2023. године.

**Коментар 5:** „У процесу измена законодавног оквира у области запошљавања сагледаће се начин и домет увођења организација цивилног друштва у статус носилаца послова запошљавања“. Навести јасно којим изменама ког законодавног оквира се ово планира. Такође, навести период, односно годину за коју се планира увођење ове промене.

**Изјашњење:** Погледати Изјашњење на Коментар 1.

**Коментар 6:** Навести јасно када Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања планира да усвоји Акциони план за спровођење стратегије, те када ће бити објављен нацрт акционог плана за спровођење стратегије и када ће јавност имати прилику да се упозна са садржајем истог. Такође, екс-пост анализа стратегије запошљавања која је истекла 2020. године предвиђа да је потребно укључити Социјално економски савет као платформу преко које би се пратила реализација спровођења стратегије због своје високе позиције и улоге које има. Нацрт стратегије запошљавања пак предвиђа оснивање посебне радне која би пратила реализацију стратегије те остаје нејасно зашто се приступило овом решењу.

**Изјашњење:** Предлог Акционог плана за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године (у даљем тексту Акциони план) неће бити предмет јавне расправе, сходно члану 45. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019), а у вези са чланом 6. истог прописа. Што се тиче препоруке из екс пост анализе да се Социјално економски савет укључи у праћење Стратегије запошљавања, треба рећи да је Законом о Социјално-економском савету („Службени гласник РС“, број 125/04) предвиђено да се Социјално-економски савет оснива у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога, као и да Социјално-економски савет разматра, између осталих и питања политике запошљавања. Ипак, у складу са одредбама наведеног закона, као и одредбама Закона о планском систему и Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, ово тело нема мандат да управља и координира реализацију Стратегије запошљавања. У циљу развоја и унапређења дијалога у области политике запошљавања, Предлог стратегије биће достављен на разматрање Социјално-економском савету, док ће се Извештаји у складу са планираном динамиком њихове израде, такође достављати на упознавање овом телу. Поред тога, Стратегија је предмет разматрања и Републичког савета за запошљавање, саветодавног тела основаног у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, које даје мишљења и препоруке у вези са питањима од интереса за унапређење запошљавања. На тај начин обезбеђено је њено праћење и видљивост на нивоу саветодавних тела, док се њено спровођење координира и прати на оперативном нивоу успостављањем Радне групе чији састав и начин рада су додатно описани у Предлогу Стратегије у односу на верзију која је била доступна током Јавне расправе.

## **ПРЕДЛАГАЧ:**

**Установа/институција:** Фондација Центар за демократију

**Изјашњење:** Предлог акционог плана за период од 2021. до 2023. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године (у даљем тексту Акциони план) неће бити предмет јавне расправе, сходно члану 45. Уредбе о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019), а у вези са чланом 6. истог прописа. Усклађеност Предлога стратегије са Законом о планском систему предмет је мишљења Републичког секретаријата за јавне политике. Напомиње се да је Предлог стратегије припремљен у блиској сарадњи са представницима наведене институције, а индикатори, односно показатељи исхода утврђени су у Акционом плану за ниво појединачних мера и активности. Утицај и условљеност позиције на тржишту рада појединца са нивоом сиромаштва и социјалне искључености са којом се суочава и неопходност спровођења додатне системске подршке (укључујући и развој система интегрисаних услуга) обрађен је у Мери 1.4. Интегрисање корисника услуга социјалне заштите на тржиште рада. Референтне активности саставни су део Акционог плана. Глобализација тржишта рада и утицај техничко-технолошких промена обрађено је у оквиру Мере 1.3. Подстицање креирања послова, чиме је учињен корак напред у односу на претходни стратешки оквир. Као показатељ исхода за Посебан циљ 1., поред показатеља који се односе на Регистровану запосленост (број запослених), Неформалну запосленост (15+) и Запослене према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови), унет је и показатељ Стопа ризика од сиромаштва код запослених, а који се односи на удео лица која су запослена и имају еквивалентни расположиви доходак испод прага ризика од сиромаштва који је утврђен на 60% медијане националног еквивалентног расположивог дохотка, после социјалних трансфера. Извор података је SILC. Одговарајући индикатори нижег нивоа општости саставни су део Акционог плана. Пројектовани удео издвајања за мере активне политике запошљавања у БДП-у за 2026. годину (0,2%) заснива се управо на налазима Ex-post анализе, односно представља реалну пројекцију узимајући у обзир остварени удео издвајања за мере активне политике запошљавања у БДП-у у периоду спровођења Националне стратегије запошљавања за период 2011. – 2020. године и лимите за наредне три (3) године постављене од стране Министарства финансија. Иако су мере усмерене ка унапређењу положаја Рома и Ромкиња у области запошљавања детаљно обрађене у Стратегији за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године, уважавајући оправданост наведеног коментара, Предлог Стратегије допуњен је са Мером 1.7. Побољшање положаја незапослених Рома и Ромкиња на тржишту рада, односно Акциони план са референтним активностима. Указује се да Предлог стратегије управо садржи шире усмерење ка категоријама које се налазе у неповољнијем положају на тржишту рада, што је описано у Посебном циљу 2. Унапређен положај незапослених лица на тржишту рада. Мултисекторски приступ Предлога стратегије садржан је у чињеници да су дефинисане заједничке активности више ресора од значаја и утицаја на област политике запошљавања (дакле посматра се шири концепт од политике тржишта рада) и то: Министарства финансија, Министарства привреде и Развојне агенције Србије, Министарства просвете, науке и технолошког развоја и референтних институција из области образовања, Министарства омладине и спорта и министарства надлежног за

послове социјалне заштите. Појединачне институције као орган који спроводи активност и/или орган партнер у спровођењу активности јасно ће бити дефинисане Акционим планом. У вези Изјаве усклађености и навођења свих стратешких докумената са којима је Предлог стратегије усклађен, указује се да је примењен приступ приликом доношења других стратегија. Примера ради, Стратегија о економским миграцијама Републике Србије за период 2021 – 2027. године („Службени гласник РС”, број 21/20) утврђује повезаност са 13 различитих стратешких докумената, док је Изјавом усклађености обрађен знатно мањи број. Јачање капацитета носилаца послова запошљавања у МРЗБСП, у смислу повећања броја запослених, утврђено је као активност у Акционом плану и у потпуности кореспондира са АП за ПГ 19. Јачање Инспектората за рад саставни је део АП за ПГ 19, који је Влада усвојила 28. маја 2020. године. Како се не би преносиле све обавезе преузете АП за ПГ 19 у Предлог стратегије и Акционог плана, а као показатељ који на најбољи начин показује испуњеност услова из предприступног процеса управо је на нивоу Посебног циља 3. Унапређен институционални оквир за политику запошљавања, утврђено Преговарачко поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање.

**Коментар 1:** Међународни оквир за политику запошљавања потребно допунити у делу Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, Ратификованих конвенција МОП и Европске социјалне повеље, односно Ревидиране европске социјалне повеље.

**Изјашњење:** Сегмент документа у ком је дат кратак приказ Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима и Европске социјалне повеље, односно Ревидиране европске социјалне повеље, коригован је и/или допуњен у складу са предлогом. Преглед ратификованих конвенција МОП није допуњен у складу са предлогом, с обзиром да је Конвенција 142. већ саставни део Предлога стратегије, а друге наведене предмет су уређења казнене политике или свој приказ и позивање треба да имају у другим стратешким документима. Такође, сходно директној надлежности МРЗБСП, дат је приказ и Конвенције 181 о приватним агенцијама за запошљавање, с обзиром да исте имају статус носиоца послова запошљавања.

**Коментар 2:** Допунити текст испод наслова „Придруживање Републике Србије Европској унији“ навођењем следећих докумената: Економски и инвестициони план за Западни Балкан (октобар 2020.) којим је предложено проширење „Гаранције за младе” на државе Западног Балкана; Декларација партнера Западног Балкана о интеграцији Рома/киња у оквиру процеса проширења Европске уније (Познањска декларација, јул 2019.).

**Изјашњење:** С обзиром да се „Придруживање Републике Србије Европској унији“ односи на национална документа, а да је Гаранција за младе наведена у оквиру „Европска унија (Опште смернице за политику запошљавања)“, у том делу је наведен и Економски и инвестициони план за Западни Балкан.

**Коментар 3:** Потребно је Предлог стратегије допунити препрекама са којима се особе са инвалидитетом суочавају (лишавање пословне способности и примена медицинског модела у поступку процене радне способности).

**Изјашњење:** Реформисање поступка лишавања пословне способности утврђено је Стратегијом унапређења положаја особа са инвалидитетом од 2020. до 2024. године („Службени гласник РС”, број 44/20). Поступак процене радне способности, у складу са одредбама Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са

инвалидитетом, заснива се на социјалном моделу, али ће се на основу налаза Ex-post анализе овог прописа (која је у току) проценити потреба и обим измена нормативних решења у овом домену.

**Коментар 4:** „оствареност исхода једним делом резултат смањивања средстава за АПЗ што је нетачно и не одговара оценама датим у ех пост анализи па је овај део потребно изменити“.

**Изјашњење:** Предлог није прихваћен јер је погрешно интерпретиран.

**Коментар 5:** „у посматраном периоду повећана је формална и смањена неформална запосленост“. Потребно је прецизирати о ком индикатору неформалне запослености је реч и навести вредности будући да је дошло до пада стопе неформалне запослености и повећања броја неформално запослених. У навођењу флексибилних облика рада изостављени су уговори на одређено време, а који су најраспрострањенији међу флексибилним облицима рада. Тек уз навођење ових уговора постаје тачна констатација да флексибилни облици рада постају све заступљенији.“

**Изјашњење:** Тражени подаци постоје у оквиру тачке 3. Опис постојећег стања, део Неформална запосленост. У оквиру Посебног циља 1., преглед индикатора, уведен је индикатор – Запослени према врсти рада.

**Коментар 6:** „...поменутом Закону спорно то што предвиђа да особе са инвалидитетом морају активно да траже запослење, што за велики број њих није реално. У складу са тим, особама са инвалидитетом мора се обезбедити подршка како за тражење посла, тако и за обуку за конкретно радно место, за одржање запослења, за уклапање у радни колектив, и сл. Цела прича о процени радне способности на начин како је формулисана у Закону такође је проблематична. Уколико нека особа већ има статус особе са инвалидитетом, не видимо потребу да се поново на Комисијама преиспитује радна способност, већ сматрамо да је, напротив, неопходно да се одреде видови потребне подршке у реалним радним и животним условима“.

**Изјашњење:** Одредбама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, као кровног прописа који уређује област запошљавања, утврђена је обавеза незапослених лица да активно траже посао. Особе са инвалидитетом, као категорија теже запошљивих лица имају приоритет приликом укључивања у све мере активне политике запошљавања, односно посебно су утврђене мере, само за особе са инвалидитетом, Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, а које се односе на субвенцију зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства и мере подршке за особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима рада (прилагођавање радног места и радна асистенција).

**Коментар 7:** „...наводи се да је социјални дијалог остварен на високом нивоу што не одговара оценама како Европске комисије тако и експерата у области радног права.“

**Изјашњење:** Наведено се односило на ниво оствареног дијалога и консултативног процеса у области политике запошљавања, преформулисано у Предлогу стратегије.

**Коментар 8:** Општи циљ преформулисати у складу са Агендом ЦОР 2030: „До 2030. постићи пуну и продуктивну запосленост и достојанствен рад за све жене и мушкарце,

укључујући и младе људе и особе са инвалидитетом, као и једнаку плату за рад једнаке вредности“.

**Изјашњење:** Предлогом стратегије утврђен је шири број категорија лица којима је потребно пружити помоћ и подршку у процесу приступа или останка на тржишту рада.

**Коментар 9:** ”Потребно је унети индикаторе који се односе на квалитет запослености, и то: „Удео прекарних радника у укупном броју запослених“, „Стопа ризика од сиромаштва запослених радника, 18 и више година старости“ и „Удео радника са ниском зарадом у укупном броју запослених (у предузећима која запошљавају 10 и више радника. Имајући у виду депопулацију циљне вредности за стопе активности и запослености су ниско постављене: половина раста стопе запослености становништва радног узраста биће резултат смањења броја становника радног узраста. Циљне вредности је потребно изразити и у апсолутним бројевима.“

**Изјашњење:** Као показатељ исхода за Посебан циљ 1., поред показатеља који се односе на Регистровану запосленост (број запослених), Неформалну запосленост (15+) и Запослене према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови), унет је и показатељ Стопа ризика од сиромаштва код запослених, а који се односи на удео лица која су запослена и имају еквивалентни расположиви доходак испод прага ризика од сиромаштва који је утврђен на 60% медијане националног еквивалентног расположивог дохотка, после социјалних трансфера. Извор података је SILC. Такође, уведен је и показатељ Запослени према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови). Вредности у апсолутним бројевима приказани су за регистровану запосленост и неформалну запосленост.

**Коментар 10:** „Потребно је дефинисати индикаторе који ће омогућити мерење инклузивности и квалитета запослености као што су структура запослености према професионалном статусу, учешће запослених са уговорима на неодређено време, учешће запослених уговорима на одређено време, учешће запослених ван радног односа, стопа рањиве запослености, висина просечне зараде, висина медијалне зараде, индикатори неједнакости зарада (дистрибуција зарада, однос децила), родни јаз у зарадама и сл.“

**Изјашњење:** Као показатељ исхода за Посебан циљ 1., поред показатеља који се односе на Регистровану запосленост (број запослених), Неформалну запосленост (15+) и Запослене према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови), унет је и показатељ Стопа ризика од сиромаштва код запослених, а који се односи на удео лица која су запослена и имају еквивалентни расположиви доходак испод прага ризика од сиромаштва који је утврђен на 60% медијане националног еквивалентног расположивог дохотка, после социјалних трансфера. Извор података је SILC. Такође, уведен је и показатељ Запослени према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремени послови). У оквиру Посебног циља 2. уведен је показатељ Разлика у стопама запослености између мушкараца и жена (15-64).

**Коментар 11:** „Потребно је навести остале индикаторе који ће омогућити мерење остварености посебног циља нпр. за особе са инвалидитетом, Роме/киње, особе без квалификација или нискоквалификоване итд. Нејасно је зашто за два предложена индикатора се користе различити извори података.“

**Изјашњење:** Индикатори по издвојеним циљним групама саставни су део мера и активности у Акционом плану.

**Коментар 12:** „Потребно је унети индикаторе који се односе на јачање капацитета носилаца послова запошљавања...“. „Као индикатор остварености циља наводи се да је 4 прописа измењено при чему остаје нејасно који закони ће се мењати и у ком правцу. Није дат одговор на проблеме непостојања информационог система тржишта рада, одсуство система за евалуацију ефеката АПЗ и непостојања базе слободних послова“.

**Изјашњење:** Индикатори су саставни део мере 3.2. и биће приказани у Акционом плану. Прописи чије су измене/допуне предвиђене биће јасно назначени у оквиру Акционог плана, док су информациони систем тржишта рада и евалуације ефеката мера приказани у Мери 2.2. и Мери 2.3. Предлога стратегије запошљавања.

**Коментар 13:** „Променити наслов главе 7. у „Мере за постизање посебних циљева“ будући да се мере дефинишу како би се остварили посебни циљеви, а за остварење општег циља дефинисани су посебни циљеви.“

**Изјашњење:** Назив је коригован и гласи: Мере за постизање циљева.

**Коментар 14:** „На стр. 39 наводи се „Истовремено, даљи развој Националне стандардне класификације занимања омогућиће праћење промена на тржишту рада и добијање информација која занимања су актуелна, а која су се угасила, што представља важну информацију за вођење процеса усклађивања формалног и неформалног система образовања са тржиштем рада.“ Класификација занимања је, како јој сам назив каже, само класификација дакле стандардни начин груписања занимања. Праћење промена на тржишту рада могуће је само на основу анализе података о тржишту рада пре свега понуде и тражње. Сама класификација занимања није довољна за систем образовања већ су неопходни стандарди занимања.

**Изјашњење:** Национална стандардна класификација занимања обухвата Шифарник занимања (који је усвојен 2018. и измењен и допуњен 2020. године), методологију за израду описа занимања и описе занимања. Дакле, не представља само стандардни начин груписања занимања. Ради јасноће, овај део је додатно образложен у Предлогу стратегије.

**Коментар 15:** Коментар у вези пореског оптерећења у делатностима ниских зарада.

**Изјашњење:** У опису је брисана реч радника. Напомиње се да ће детаљно нормативно уређење ове области бити предмет консултација са Министарством финансија, имајући у виду да се ради о прописима из области пореске политике.

**Коментар 16:** „Потребно је унети следећу формулацију: „Усвојити нови закон о раду којим ће бити укинута атипични облици рада и свим радницима бити гарантована једнака радноправна заштита по основу уговора о раду“. Исправити нетачне податке у делу: „Сваки пети привремено запослени радник у Србији прихвата ову врсту рада само због тога што није могао да пронађе посао са уговором на неодређено време...“

**Изјашњење:** Стратешким оквиром може се дефинисати само потенцијални правац измена нормативних решења. Конкретна решења измена и/или допуна прописа морају да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне прописа, односно нова нормативна решења морају бити засновани на налазима ex-post и ex-ante анализа, које нису још увек спроведене. Приказани подаци преузети су из

Ex-post анализе Националне стратегије запошљавања за период 2011-2020. године коју је припремила Фондација за развој економских наука.

**Коментар 17:** „У политикама запошљавања креирање послова може да буде циљ, али не начин (мера). Опис мере није ни у каквој вези са њеним називом већ представља опис програма подршке директним инвестицијама, условљавање субвенција запошљавањем незапослених са евиденције, општа места о важности развоја знањем-интензивних делатности за продуктивну и квалитетну запослености итд. Изузетно би било значајно да стратегија предвиди мере за стварање услова за креирање радних места од улагања у истраживања и развој, спречавање корупције, владавине права, смањивања парафискалних намета, подстицања социјалног предузетништва... чиме би уједно применила мултисекторски приступ.“

**Изјашњење:** Назив Мере 1.3. је коригован и гласи: Подстицање креирања послова. Мере које се односе на улагања у истраживања и развој, спречавање корупције, владавине права, смањивања парафискалних намета, превазилазе домен Предлога стратегије, а важност нормативног уређења области социјалног предузетништва приказано је у Мери 3.1.

**Коментар 18:** „Спровођење само промотивних активности које су наведене у опису мере свакако неће унапредити дијалог актера на тржишту рада. Предлог стратегије и у овом делу пропушта прилику да предвиди начине за уклањање препрека социјалном дијалогу и укаже на потребу његовог оснаживања. Унапређење социјалног дијалога по свом значају и обухвату треба да буде циљ, а не мера. Потребно је предвидети мере за јачање капацитета социјалних партнера, прилагођавање законског оквира за његово спровођење на различитим нивоима, унапређење административних и финансијских капацитета СЕС, успоставити међусекторску координација стратегије у оквиру СЕС-а.“

**Изјашњење:** Законом о Социјално-економском савету („Службени гласник РС”, број 125/04) предвиђено је да се Социјално-економски савет оснива у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога, као и да Социјално-економски савет разматра између осталих и питања политике запошљавања. Ипак, у складу са одредбама наведеног закона, као и одредбама Закона о планском систему и Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, ово тело нема мандат да управља и координира реализацију Стратегије запошљавања. У циљу развоја и унапређења дијалога у области политике запошљавања Предлог стратегије биће достављен на разматрање Социјално-економском савету, док ће се Извештаји у складу са планираном динамиком њихове израде такође достављати на упознавање овом телу. Поред тога, Стратегија је предмет разматрања и Републичког савета за запошљавање, саветодавног тела основаног у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, које даје мишљења и препоруке у вези са питањима од интереса за унапређење запошљавања. На тај начин обезбеђено је њено праћење и видљивост на нивоу саветодавних тела, док се њено спровођење координира и прати на оперативном нивоу успостављањем Радне групе. Уважавајући коментар, Поглавље 8., које се односи на Механизам за спровођење и праћење спровођења, као и начин извештавања о резултатима спровођења Стратегије, је додатно унапређено у смислу надлежности, састава Радне групе за праћење спровођења Стратегије и Акционог плана и др.

**Коментар 19:** „Мера 1.5. Јачање локалне политике запошљавања. 19) Из описа мере закључујемо да се у највећем делу не планира промена у овом сегменту упркос идентификовању недостатака у овој области. За похвалу је препознавање потребе да се

подстиче „развој иновативних решења на нивоу локалних тржишта рада и даља диференцијација у односу на национални ниво, која би на најбољи начин могла да одговори на идентификоване изазове и специфичности локалних тржишта рада,“ Наведено је добра основа да се направи отклон од досадашњих решења где су ЈАПЗ били ЈАПЗ у малом. Могуће решење је да се суфинансирају искључиво иновативна решења. На тај начин би се обезбедила одрживост успешних програма које су НВО пилотирале уз међународну подршку. Секундарна добит од оваквог приступа је растерећење НСЗ која је до сада администрирала мере из ЈАПЗ. Поред тога, треба предвидети обавезу да се приликом израде локалних акционих планова запошљавања, поштује родни принцип кроз родно одговорно буџетирање, као и да се у поступку израде и реализације ЈАПЗ укључи и цивилни сектор у локалним срединама.“

**Изјашњење:** Подсећамо да је локални акциони план запошљавања документ који доноси надлежни орган јединице локалне самоуправе, који такође именује састав локалног савета за запошљавање. Локални савет за запошљавање, у појединим јединицама локалне самоуправе, у свом саставу и сада има представнике организација цивилног друштва.

**Коментар 20:** „Предлажемо увођење модела подржаног запослења путем којег се обезбеђује подршка особама са инвалидитетом и особама из осетљивих група у налажењу те задржавању сигурног и плаћеног посла на отвореном тржишту рада.“

**Изјашњење:** Особе са инвалидитетом, као категорија теже запошљивих лица имају приоритет приликом укључивања у све мере активне политике запошљавања, односно мере које су утврђене Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, односе се само на особе са инвалидитетом, нпр. субвенција зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства (на отвореном тржишту) и мере подршке за особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима рада (прилагођавање радног места и радна асистенција).

**Коментар 21:** „У предлогу стратегије не постоји усклађеност класификације интервенција политике тржишта рада са класификацијом која се користи у земљама ЕУ. Потребно је извршити усклађивање и користити поделу на три главне врсте: а) услуге тржишта рада, б) мере активне политике тржишта рада и в) накнаде тржишта рада. Мера 2.1 представља у највећем делу опис постојећих услуга и мера. Нејасно је зашто су изостављене нове мере предложене у ех апте анализи (развој подржаног предузетништва, Уговор генерација и др.).“

**Изјашњење:** Предлогом стратегије јасно је указана неопходност усклађивања са методологијом Еуростата. Наведено је разрађено у оквиру мере 2.3. и у оквиру референтних активности у Акционом плану. Предлог стратегије даје кратак опис мера активне политике запошљавања, док ће детаљан опис мера активне политике запошљавања које ће се реализовати у периоду од 2021. до 2023. године бити садржан у Акционом плану. Унапређење постојећих и креирање нових мера активне политике запошљавања додатно је обрађено у Предлогу стратегије, а биће предвиђене активности у оквиру Акционог плана које ће подразумевати и пилотирање нових мера.

**Коментар 22:** „Предлог стратегије не предвиђа, како је то предложено у ех апте анализи, подизање капацитета у МРЗБСП за праћење и евалуацију мера активне политике тржишта рада, на основу којег би се вршио адекватан одабир мере и услуге за кориснике на основу



преорука евалуација, унапређење дизајна мера као и издвајања мере са највећим ефектом те њихово додатно наглашавање.“

**Изјашњење:** Јачање капацитета запослених у МРЗБСП препознато је у Мери 3.2., а у складу са АП за ПГ 19. Такође, важност креирања мера активне политике запошљавања на основама налаза евалуација препознато је и даљи развој планиран је у оквиру Мере 2.3., а конкретне активности садржане су у Акционом плану.

**Коментар 23:** „У опису мере се објашњавају појмови праћења и мерења без навођења начина на који ће бити унапређен систем праћења и вредновања. Изостављене су мере предложене у ех апте анализи: унапређење извештавања НСЗ о реализованим мерама и издвајањима за њих, транспарентније представљање издвајања за активну политику запошљавања, успостављање регистра слободних послова, успостављање јединствене базе података о тржишту рада, увођење транспарентног извештавања НСЗ о лицима укљученим у мере АПТР и њиховим ефектима.“

**Изјашњење:** Приказ активности биће саставни део Акционог плана.

**Коментар 24:** „...Потребно је унети измене у све делове Предлога стратегије тако да укључе родну перспективу... Исказано је потпуно нераумевање појмова везаних за родну равноправност „Принцип родно одговорног буџетирања (који је уведен у оквиру укупног буџета за мере АПЗ и подразумева подједнако укључивање незапослених жена и мушкараца у мере, укључујући и родно уравнотежене могућности у процесу запошљавања), примењиваће се и на даље.“

**Изјашњење:** Показатељи исхода на нивоу Општег циља биће употпуњени приказом родно сегрегираних индикатора, уколико се до усвајања Стратегије обезбеде пројекције индикатора за жене. У складу са Упутством за увођење родно одговорног буџетирања, родна анализа буџета се спроводи уколико не постоје већ доступни ваљани подаци о изворима, узроцима, последицама и опсегу родне неравноправности у ресурсу који буџетски корисник покрива. Родна анализа обухвата поступак прикупљања, анализе и тумачења родно сензитивних података у одређеној области, ради бољег разумевања препрека у остваривању родне равноправности која је дефинисана законом у пракси, укључујући препреке у приступу јавним услугама или јавним добрима, нераумевање различитих потреба и приоритета које одређене полне, старосне, образовне и друге карактеристике имају и на које буџетски корисник одговара својим политикама и програмима. МРЗБСП располаже детаљним карактеристикама регистроване незапослености жена (што је и приказано у ех-пост анализи), као и подацима о показатељима основних индикатора тржишта рада. Стога родна анализа буџета није примењена. Такође, управо у складу са Упутством, израђује се ПОФ за буџет, који садржи тражене елементе, а у Предлог стратегије биће уведени и показатељи исхода унапређења положаја жена на тржишту рада.

**Коментар 25:** „У предлогу стратегије потпуно се игноришу оцене ех пост и ех апте анализе о потреби повећања транспарентности у приказивању износа који послодавци уплаћују Пореској управи, а што би допринело томе да се лакше идентификују издвојена средства за програме који су најмање финансирани или да се створи основ за увођење нових програма усмерених ка ОСИ... Потребно је обезбедити и развој мултисекторских услуга које могу да пружају и организације цивилног друштва или организације особа са

инвалидитетом а не само НСЗ, као што је на пример услуга саветника за запошљавање уз подршку. Запошљавање уз подршку је посебан вид запошљавања који омогућава великом броју особа са инвалидитетом да се запосле на отвореном тржишту рада, да задрже посао, да раде краће радно време у оквиру кога могу да дају пун допринос. Ову услугу треба да препозна Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, и да је финансира из постојећег буџетског фонда који је прописан Законом о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом.“

**Изјашњење:** Износ који је послодавац обавезан да уплати у Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, по основу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом утврђен је Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Уколико се мисли на укупно уплаћена средства на име обавезе од стране привредних субјеката, подацима располаже Министарство финансија – Пореска управа, а исти су приказани у Ех-post анализи и доступни по упиту. Организације цивилног друштва/организације и удружења особа са инвалидитетом имају изузетно важну улогу у домену досезања и активације особа са инвалидитетом (укључујући и тржиште рада) и њихов рад се од стране МРЗБСП на годишњем нивоу подржава кроз програмска и пројектна средства. Организације цивилног друштва немају статус носиоца послова запошљавања и, у складу са важећим прописима, не могу спроводити мере активне политике запошљавања. Подсећамо да је једна од мера подршке особама са инвалидитетом коју Национална служба за запошљавање реализује у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом управо мера радне асистенције.

**Коментар 26:** „На стр. 54 Предлога стратегије фокус решења у новом Закону о раду стављен је на уређење института радних пракси, у оквиру процеса усклађивања са директивама и другим прописима ЕУ. Уместо тога, треба унети следећу формулацију: „Посебна пажња биће усмерена на достизање свих стандарда у процесу приступања ЕУ предвиђених Акционим планом за Поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање и релевантним директивама ЕУ, а нарочито оних којима се постиже инклузивна и квалитетна запосленост, као што су они који се односе на: радно време, безбедност и здравље на раду, транспарентност и предвидљивост услова рада, обавештавање, информисање и учење радника и радне праксе“.

**Изјашњење:** Стратешким оквиром може се дефинисати само потенцијални правац измена нормативних решења. Конкретна решења измена и/или допуна прописа морају да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне наведених прописа, односно нова нормативна решења, морају бити заснована на налазима ех-post и ех-ante анализа које нису још увек спроведене. Уважавајући коментар, опис мере 3.1. коригован је и гласи: „Посебна пажња биће усмерена на нормативно уређење радних пракси. Због ефеката које квалитетне радне праксе имају на олакшавање транзиције младих на тржиште рада, Савет министара Европске уније је 2014. године усвојио Препоруку о квалитетном оквиру за спровођење пракси, са основним елементима који обезбеђују квалитет радних пракси. Законско решење мора узети у обзир временско ограничење радне праксе, обезбеђивање квалитета учења, новчану надокнаду и др.“ Такође, уместо навођења нпр. радног времена, услова рада и друго, унето је усклађивање са међународним радним стандардом у складу са сугестијом представника МОП-а у РС.

**Коментар 27:** „На стр. 54 Предлога стратегије помиње се могућа измена Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом а на основу налаза Ех-пост анализе. Овај Закон неопходно је ускладити са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом, посебно са чл. 27 ове Конвенције, која гарантује особама са инвалидитетом могућност стицања средстава за живот радом који је слободно изабран или прихваћен на тржишту рада и у радној средини која је отворена, укључива и приступачна за особе са инвалидитетом. У актуелном Закону је посебно проблематично то што предвиђа “друге посебне облике запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом” што подразумева формирање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и радне центре. Радни центар, дефинисан законом као “посебан облик установе која обезбеђује радно ангажовање као радно терапијску активност особа са инвалидитетом које се не могу запослити или одржати запослење ни под општим ни под посебним условима” не може се никако сматрати као адекватан облик запошљавања. Особа која се на овај начин ангажује чак не добија ни зараду за свој рад, већ новчану помоћ. На основу поменутог Закона и Правилника о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом врши се процена радне способности, која је, као што је уочено и у Закључним запажањима Комитета Уједињених нација за права особа са инвалидитетом на Иницијални извештај Србије, и даље заснована на медицинском моделу “неспособности”, те је неопходно извршити измене Закона и доношење новог правилника о процени потреба за подршком особама са инвалидитетом у области рада и запошљавања.“

**Изјашњење:** Стратешким оквиром може се дефинисати само потенцијални правац измена нормативних решења. Конкретна решења измена и/или допуна прописа морају да буду резултат консултативног процеса са надлежним институцијама, социјалним партнерима, актерима и широм заједницом у оквиру референтних радних група. Такође, измене и/или допуне прописа, односно нова нормативна решења морају бити засновани на налазима Ех-рост и Ех-анте анализа. У току је спровођење Ех-рост анализе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, уз подршку Међународне организације рада.

**Коментар 28:** „На стр. 56 Предлога стратегије уместо формулације „Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања образоваће Радну групу за праћење спровођења Стратегије и Акционог плана“ потребно је предвидети, у складу са Пословником Владе, формирање радне групе Владе, као повремених радног тела. Алтернативно, потребно је размотрити потенцијалну улогу Републичког савета за запошљавање, односно Социјално-економског савета Републике Србије, када је реч о праћењу реализације Стратегије. Поред тога, потребно је предвидети и успостављање подгрупе у оквиру Радне групе за израду акционог плана за примену Стратегије, у циљу унапређења постојећих и стварања нових афирмативних активних мера за тржиште рада намењених Ромима.“

**Изјашњење:** Уважавајући коментар, Поглавље 8., које се односи на Механизам за спровођење и праћење спровођења, као и начин извештавања о резултатима спровођења Стратегије, је додатно унапређено у смислу надлежности, састава Радне групе за праћење спровођења Стратегије и Акционог плана и др. Успостављање подгрупе у оквиру радне

групе која би се бавила унапређењем постојећих и стварањем нових афирмативних активних мера за тржиште рада намењених Ромима није предвиђено, с обзиром на институт Координационог тела за праћење реализације Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године.

**ПРЕДЛАГАЧ:**

**Установа/институција:** UNICEF канцеларија у Србији

**Изјашњење:** Највећи број коментара и сугестија односи се на неопходност детаљнијег прегледа стања у области образовања, укључујући предшколско образовање и васпитање, инклузивно образовање, високошколско образовање, КВиС и др. Имајући у виду наведено, указује се да ће предмет детаљног уређења система образовања и васпитања (на свим нивоима) бити предмет Стратегије образовања чија је припрема у току од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Такође, сугерише се унапређење описа постојећег стања на основу налаза анализе усклађености рада и родитељства (укључујући и родни аспект), анализе запослености/запошљивости/мерама подршке у запошљавању и одржавању запослења самохраних родитеља и родитеља деце оболеле од тешких болести и деце са сметњама у развоју, анализе доступности и примене флексибилних модела радног ангажовања родитеља, као и ефектима мера Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. Уз пуно уважавање важности делегираних тема указује се да ово министарство у процесу припреме документа није имало на располагању налазе анализа (према подацима којима располажемо анализе овог типа нису ни реализоване). Такође, у току је Ex-post анализа Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, а налази ће бити полазна основа за сагледавање потребе и начина измене нормативних решења у овој области.

**ПРЕДЛАГАЧ:**

**Установа/институција:** Фондација Ана и Владе Дивац

**Коментар 1:** Потребно је додати податак о проценту младих који су неформално запослени. Због своје рањивости приликом тражања првог запослења, важно је имати податак о томе колики проценат неформално запослених чине млади.

**Изјашњење:** Извршена инсертација - Уколико посматрамо старосну структуру неформално запослених уочавамо да је 37500 младих неформално запослено што је 8,7% од укупно неформално запослених лица старости 15-64 година у 2019. години.

**Коментар 2:** Потребно је додати поделу према урбано/руралним деловима где се указује да су млади, посебно жене из руралних подручја, у доста тежем положају од остатка популације (страна 28

[https://www.divac.com/upload/document/poloaj\\_neet\\_mladih\\_u\\_republii\\_srbiji\\_2020.pdf](https://www.divac.com/upload/document/poloaj_neet_mladih_u_republii_srbiji_2020.pdf))

**Изјашњење:** Не постоји подела на урбано – рурално према Закону о територијалној организацији РС, тако да није могуће водити евиденције младих по основу предложеног параметра.

**Коментар 3:** Додати податке о квалитету запослености младих, тј. професионалном статусу (запослење на одређено, неодређено, повремено и привремено послови) / прекарна запосленост и неформално запослење

**Изјашњење:** Предлог прихваћен и подаци унети у део 3. Опис постојећег стања

**Коментар 4:** У делу који се односи на „Почетна и циљана вредност“ – потребно унети кључне параметре за посебно угрожене категорије које се мере и прате: Стопа запослености/незапослености за жене; Стопа запослености/незапослености за младе; посебно је важно унети НЕЕТ податак за целу популацију и за младе и имајући у виду да су ова два сегмента највећи изазови на тржишту рада у претходном периоду.

**Изјашњење:** У стратегији на нивоу општег циља додати су основни индикатори (стопа запослености, стопа незапослености и стопа активности за младе 15-29. а у Посебном циљу 2. додата је стопа НЕЕТ (15-29). У посебном циљу 2, додат је индикатор који мери разлику у стопи запослености између мушкараца и жена (са пројекцијама до 2023.).

Уколико се буду обезбедили подаци о пројекцијама основних индикатора у 2026. години (стопа запослености, стопа незапослености и стопа активности) за жене, исти ће бити унети у Предлог стратегије.

**Коментар 5:** У делу који се односи на „Почетна и циљана вредност“ вредности које су одабране не осликавају у потпуности остварење циља. Потребно увести и неке параметре који се односе на образовање и социјалну политику: осипање ученика (основна/средња), уписивање терцијалног образовања, број укључених у програм друга шанса/преквалификација/доквалификација, радно способни примаоци социјалне помоћи).

**Изјашњење:** Додати су индикатори у Посебан циљ 1. - Запослени према врсти рада (неодређено, одређено, сезонски и повремено послови) и Стопа ризика од сиромаштва код запослених.

Тренутно је у току израда пројекција за 2021, 2022. и 2023. годину за индикаторе Стопа учешћа одраслих (25-64) као и стопа учешћа младих (15-24) у формалном и неформалном образовању и обукама, како би исти били унети у Акциони план у оквиру МЕРЕ 1.1.

**Коментар 6:** У делу набрајања угрожених категорија потребно навести: НЕЕТ млади, становништво/млади који живе у руралним крајевима и самохране родитеље. То су категорије које су посебно рањиве на тржишту рада и потребно их је посебно истаћи. На основу стратегије праве се национални акциони планови али и оквир за покрајинске и локалне документе због чега је додатно важно да ове групе буду препознате.

**Изјашњење:** Категорије теже запошљивих лица детаљно ће бити обрађене у Акционом плану.

**Коментар 7:** У делу који се односи на „Почетна и циљана вредност“ – потребно унети и друге релевантне параметре као што су: НЕЕТ стопа младих, рањива запошљивост, подаци о стопи запошљивости/незапослених за рањиве категорије где је то доступно...

**Изјашњење:** Додата је стопа НЕЕТ младих 15-29, као и рањива запосленост на нивоу Општег циља.

**Коментар 8:** Након препознавања потребе јачања капацитета филијала ационалних служба за запошљавање, потребно је и истаћи да је важно радити и на развоју капацитета у области подршке запошљавања за: институције које се баве образовањем, центрима за социјални рад, организацијама цивилног друштва и другим релевантним актерима. Јачање капацитета треба да обухвати и унапређивање сарадње између ових актера, пре свега на локалном нивоу, али и на покрајинском и националном нивоу. Успостављање квалитетних институционалног оквира и пуна имплементација политике запошљавања зависи од успостављања сарадње и јачању капацитета свих актера. Такође, ово је једини начин који осигурава међусекторски приступ стратегије.

**Изјашњење:** Све наведено се налази описано у Предлогу Стратегије.

**Коментар 9:** Поред показатеља који се односи на % издвајања БДП за АПЗ, потребно је увести и показатељ колико је реално реализовано у односу на планирана средства и да ли су сва средства планирана за АПЗ заиста и утрошена.

**Изјашњење:** Предложено ће бити предмет Акционог плана као и Споразума о учинку Националне службе за запошљавање.

**Коментар 10:** Један од највећих недостатака је изостанак ИНДИКАТОРА УСПЕХА И ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ СТРАТЕГИЈЕ за сваку појединачну меру која је планирана. Проблем евалуације и праћења претходне стратегије указао је на неадекватно дефинисане индикаторе којима би се пратила имплементација. У оквиру овог дела у потпуно је изостављено дефинисање конкретних индикатора и извора верификације, односно институције која је задужена за тај сегмент.

**Изјашњење:** Индикатори и извори верификације на нивоу мере биће дефинисани у оквиру пратећег Акционог плана, као и институције које су надлежне за праћење реализације сваке активности у оквиру мере.

**Коментар 11:** Мера 1.1. - Унапређење квалитета радне снаге – у претпоследњем пасусу где се истиче велики број лица без квалификација – размотрити да се унесе као један од приоритета олакшано и субвенционисано (по сниженим ценама) уписивање у ванредно школовање за евидентирана незапослена лица у НСЗ како би стекли квалификације и обезбедили бољи положај на тржишту рада.

**Изјашњење:** Када су у питању програми додатног образовања и обука, за незапослена лица без основне школе предвиђено је укључивање у програм ФООО, за лица са основним образовањем и непотпуном средњом школом, на основу процене запошљивости, могуће је укључивање у обуке за потребе тржишта рада, обуке на захтев послодавца, програм стицања практичних знања, укључивање у поступак признавања претходног учења уколико незапослено лице поседује релевантно искуство и др.

Уписивање у ванредно школовање по субвенционисаним ценама предмет је разматрања министарства надлежног за послове образовања.

**Коментар 12:** У делу који се односи на јачање улоге локалних савеза за запошљавање и процес креирања локалних акционих планова за запошљавање – неопходно је истаћи потребу за укључивање локалних организација цивилног друштва и других социјалних партнера у ове процесе као и истаћи потребу за унапређивање међусекторске и међуинституционалне сарадње на локалу (образовни, социјални и сектор за

запошљавање). Треба подстаћи и омогућити филијалама Националне службе за запошљавање да сарађују са осталим актерима, пре свега са организацијама цивилног друштва на локалу без потребне бирократије која обухвата тражење одобрења и сагласности из централе НСЗ-а.

**Изјашњење:** Локални савет за запошљавање формира надлежни орган јединице локалне самоуправе. Састав овог савета није прописан, али чланови могу бити сви релевантни актери на локалном тржишту рада укључујући ОЦД, Канцеларије за младе. Поједини локални савети за запошљавање у свом саставу већ имају представнике организација цивилног друштва и/или канцеларија за младе. Унапређење наведеног саставни је део Акционог плана у вези Стратегије за младе.

**Коментар 13:** Мера 2.1. - Креирање мера АПЗ у циљу повећања запошљивости и запошљавања теже запошљивих лица – у делу где се посебно истиче значај обука и стицања одговарајућих квалификација размотрити приоритет: олакшано и субвенционисано (по сниженим ценама) уписивање у ванредно школовање за незапослене на евиденцији НСЗ.

**Изјашњење:** Незапослена лица са евиденције Националне службе за запошљавање, имаће могућност стицања квалификације и кроз неформално образовање односно обуке код ЛПОА.

Уписивање у ванредно школовање по субвенционисаним ценама предмет је разматрања министарства надлежног за послове образовања.

**Коментар 14:** Мера 2.2. - Унапређење спровођења мера АПЗ – увести могућност сарадње са организацијама цивилног друштва у процесу имплементирања мера за запошљавање посебно у домену неформалног образовања и информисања посебно рањивих категорија. Овој сегмент је неопходан као подстицај за развој интегрисаних и иновативних мера запошљавање на локалу.

**Изјашњење:** У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености носиоци послова запошљавања су Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање. Кроз израду новог закона сагледаће се могућности и размотрити послови које ће моћи обављати ОЦД. Кроз АП биће планиране активности за јачање капацитета ОЦД у овој области.

**Коментар 15:** Мера 2.5. Побољшање положаја младих на тржишту рада – у пасусу где се истиче важност да се води рачуна о родној перспективи и нивоу квалификације младих, потребно је додати да је важно и да се води рачуна о типу средине из које долазе јер млади, посебно младе жене из руралних подручја су у доста неповољнијем положају од младих из урбаних средина. (страна 28 [https://www.divac.com/upload/document/poloaj\\_neet\\_mladih\\_u\\_republii\\_srbiji\\_2020.pdf](https://www.divac.com/upload/document/poloaj_neet_mladih_u_republii_srbiji_2020.pdf)).

Поред тога треба истаћи да су вишеструко угрожени млади у додатно тешком положају: млади у систему социјалне заштите, млади у казнено поправним домовима, зависници, млади Роми и Ромкиње, и слично.

**Изјашњење:** Категорије теже запошљивих и вишеструко угрожених биће ближе утврђене Акционим планом.

**Коментар 16:** Мера 3.1. Унапређење законодавног оквира – Један од важних препорука је неопходност да се усклади дефинисање старосне категорије младих између различитих сектора (запошљавање, омладински и социјални сектор). Такође, током ревидирања и измене Закона о раду потребно дефинисати рад од куће и дефинисати положај „фриленсера“ као нову радну категорију ( страна 16 [https://www.divac.com/upload/document/poloaj\\_neet\\_mladih\\_u\\_republii\\_srbiji\\_2020.pdf](https://www.divac.com/upload/document/poloaj_neet_mladih_u_republii_srbiji_2020.pdf))

**Изјашњење:** Према Закону о младима, у ову категорију спадају лица од навршених 15 до навршених 30 година живота. Индикатори који ће се пратити су за категорију 15-29 тј. до навршених 30 година, а то је и категорија младих која је циљна група ове Стратегије. Рад од куће је дефинисан Законом о раду. Заступљеност и положај фриленсера предвиђена је као активност у оквиру Посебног циља 1. Мере 3.

**Коментар 17:** 8. МЕХАНИЗАМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА, КАО И НАЧИН ИЗВЕШТАВАЊА О РЕЗУЛТАТИМА СПРОВОЂЕЊА СТРАТЕГИЈЕ

- неопходно је препознати организације цивилног друштва и друге социјалне партнере као релевантне актере у процесу праћења и координације активности везане за Стратегију. Препорука је да се нагласи да ће организације цивилног друштва и други социјални партнери бити укључени у рад Радне групе за праћење спровођења Стратегије и Акционог плана

**Изјашњење:** Предлог је прихваћен.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања размотрило је све начелне и појединачне примедбе, предлоге и сугестије изнете у Јавној расправи. Све примедбе, предлози и сугестије којима се унапређује текст Предлога стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, уграђени су, односно интегрисани су у текст Предлога стратегије. Одређен број сугестија и коментара није уврштен у текст Предлога стратегије из разлога што тема сугестија или коментара излази из оквира овог стратешког документа или ниво детаља више припада акционом плану.