

На основу члана 45. став 1. Закона о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11),

Влада доноси

НАЦИОНАЛНУ СТРАТЕГИЈУ ЗАПОШЉАВАЊА за период 2011–2020. године

I. АНАЛИЗА СТАЊА И ПЕРСПЕКТИВЕ РАЗВОЈА

1. Анализа тржишта рада

1.1. Кретање основних показатеља тржишта рада у периоду 2005–2010. године према Анкети о радној снази

У периоду 2005–2010. године (период током кога је примењивана прва Национална стратегија запошљавања у Републици Србији) дошло је до пада запослености и раста незапослености, односно негативни трендови из деведесетих година двадесетог века настављени су и током највећег дела ове деценије, чак и у годинама највећег привредног раста. Користи економског раста преносили су се на становништво кроз раст зарада, а не кроз раст запослености. Ширење приватног сектора ван пољопривреде није могло да апсорбује радну снагу која је у процесу реструктурирања отпуштана из друштвених и државних предузећа, нити да генерише довољно послова на тржишту рада за остале незапослене. Незапосленост је делимично ублажавана запошљавањем у неформалној економији која је према последњим подацима из Анкете о радној снази (АРС), коју редовно спроводи Републички завод за статистику, износила 17,2% укупне запослености, углавном апсорбујући неквалификовану радну снагу.

Незапосленост у Републици Србији је веома висока, будући да је 20% лица радног узраста (15–64 године) у октобру 2010. године према подацима АРС било незапослено, или 566.000 лица (Табеле 1. и 4. у Анексу). Број незапослених знатно је смањен у периоду 2005–2009. године, као и стопа незапослености, што је делимично резултат бољег обухвата категорија рањиве запослености, а што је последично смањило број незапослених.¹ Смањење незапослености у овом периоду само је делимично последица новог запошљавања, будући да је значајан број оних обесхрабрених у тражењу посла прешао у неактивност. Међутим, треба напоменути да број незапослених, као и стопа незапослености континуирано расте од 2008. године, као последица

¹ Скоро половина евидентираног раста стопе запослености у 2008. у односу на 2007. годину дугује се промени методологије. Другим речима, да је коришћена иста методологија као од 2008. године, стопа незапослености 2007. године би износила 16,2% уместо 18,1%. То значи да се пад стопе незапослености од 4,5 процентна поена у 2008. у односу на 2007. годину (са 18,1% на 13,6%) дугује измењеној методологији (1,9 процентна поена) и стварној промени (2,6 процентна поена).

утицаја економске кризе на тржиште рада. Стопа незапослености у Републици Србији знатно је виша од стопе незапослености 27 земаља Европске уније (у даљем тексту: ЕУ) (9,4%, октобар 2009.).

Жене су више погођене незапосленошћу у односу на мушкарце упркос вишем образовном нивоу. Стопа незапослености жена била је знатно већа у односу на стопу незапослености мушкараца у скоро целом посматраном периоду. Стопа незапослености значајно опада са годинама старости – највећа је код најмлађе старосне групе (15–24). После пада стопе незапослености младих (15–24) у периоду 2005–2007. године, она почиње да расте да би у октобру 2010. године достигла 46,1%. Ова стопа незапослености младих (15–24) у Републици Србији неупоредиво је већа у односу на стопу незапослености 27 земаља ЕУ која је октобра 2009. године износила 20,4%. У поређењу са одраслима, положај младих на тржишту рада Републике Србије се погоршао, будући да се повећао јаз између стопе незапослености младих и стопе незапослености укупног становништва у посматраном периоду.

Погоршању основних индикатора тржишта рада у Републици Србији допринели су и неповољни демографски трендови. Као последица негативног природног прираштаја становништва, односно старења становништва, становништво радног узраста у периоду 2005–2010. године смањено је за 4,5%, тако да је 2010. године оцењено да је било 4.823.000 резидентних лица старости 15–64 године (Табела 1. у Анексу). У истом периоду, активно становништво смањено је за чак 13% тако да је 2010. године број активног становништва (15–64 године) износио 2.851.000 лица, што чини свега 59,1% укупног становништва радног узраста (Табела 1. и 2. у Анексу). Ова стопа активности становништва радног узраста Републике Србије знатно је мања у односу на просек 27 земаља ЕУ из октобра 2009. године (71,3%). У односу на 2005. годину, она је мања за око 6 процентних поена, што је последица знатно бржег пада броја активног становништва од пада броја становништва радног узраста. Овако ниска стопа активности преваходно је резултат ниске активности жена, младих (15–24 године) и старијих лица (55–64 године). Ипак, стопа активности мушкараца знатно је више опала него стопа активности жена у посматраном периоду (7 процентних поена према 5,3 процентних поена, респективно), што је довело до смањења разлике у стопама активности по полу. С друге стране, стопа активности младих је знатно смањена током истог периода, са 35,8% 2005. године на 28,2% 2010. године.

Број запосленог становништва радног узраста (15–64 године) се смањивао током већег дела посматраног периода и 2010. године достигао свој минимум од око 2.279.000, што представља смањење од око 11% у односу на 2005. годину (Табела 1. и 3. у Анексу). Претпоставка је да би смањење било чак знатно веће да није дошло до промене методологије у дефинисању запослених. Наиме, од 2008. године потпуније су обухваћене рањиве групе запослених (самозапослени и помажући чланови домаћинства), што је довело до статистички забележеног раста запослености.² Стопа запослености у Републици Србији (Табела 3. у Анексу) је веома ниска, с обзиром да је 2009. године тек сваки други становник радног узраста радио (50%). У 2010. години стопа запослености је опала за додатних 2,8 процентна поена, што представља највећи

² Да је у периоду 2005–2007. године коришћена иста методологија за обухват запослених као од 2008. године, укупна запосленост (15+) била би већа у просеку за 6,9%.

пад од почетка кризе. Ова стопа запослености је знатно нижа од просека 27 земаља ЕУ (64,6%), али и од стопа запослености неких суседних земаља (Хрватска, Бугарска, Румунија).

Стопа запослености жена од 40,2% у априлу 2010. године значајно је нижа од стопе запослености мушкараца (54,3%) мада је ова разлика смањена у периоду 2005–2010. године. То је превасходно резултат бољег обухвата категорије помажућих чланова домаћинства од 2008. године у којој доминирају жене. Стопа запослености жена у Републици Србији знатно је нижа у поређењу са 27 земаља ЕУ (58,6% у 2009. години), али и од стопа запослености жена суседних земаља (Хрватска, Бугарска, Румунија).

Поред жена, млади узраста 15–24 година имају изузетно ниску стопу запослености од само 18,7% у 2005. години, односно 15% у 2010. години. Овако ниска стопа запослености младих објашњава се њиховим школовањем, будући да већина младих обично није активна на тржишту рада током школовања. Према подацима анкете младих која је пратила транзицију младих старости од 15 до 29 година на путу од школе до посла, само 1% младих који су били на школовању је тражило посао 2009. године.³ У поређењу са 27 земаља ЕУ, највећа разлика у стопи запослености по старости односи се на младе, која се у овим земљама налази на нивоу од 35,9% у 2009. години.

1.2. Утицај кризе на кретање основних показатеља тржишта рада

Запосленост је од почетка кризе пала више него бруто друштвени производ (у даљем тексту: БДП), што значи да је Република Србија у протеклом периоду имала веома висок еластичитет запослености (преко 1). На основу претходних упоредних искустава, углавном се сматра да се пун утицај кризе на тржиште рада остварује уз одређено одлагање, те да пад запослености може да траје доста дуже од пада БДП.

Пад запослености од почетка кризе био је драматичан. Број запослених радника радног узраста (15–64 године) пао је за скоро 200.000 или око 7% између октобра 2008. и октобра 2009. године. Ово је довело до пада у одговарајућој стопи запослености (15–64 године) са 53,3% на 50%. У истом периоду број незапослених лица (15–64) порастао је за скоро 60.000, што је повећало стопу незапослености са 14,7% на 17,4%. Потребно је напоменути да разлика у главним показатељима тржишта рада „пре” и „после” кризе не одражава само утицај кризе, већ такође и утицај аутономних економских фактора, међу којима је најзначајнији процес транзиције и приватизације који се одвија у већ поодмаклој фази.

Битно мањи раст незапослености у поређењу са великим падом запослености сугерише да је велики број особа које су престале да раде прешао у неактивност, а не у незапосленост. Највећи пад запослености забележен је у најмлађој старосној групи (15–24), али у исто време, незапосленост у тој групи је такође пала, сугеришући да се млади људи у време кризе често одлучују за наставак образовања као алтернативу трагању за послом. Друга натпросечно погођена група су особе између 45–54 године. За разлику од младих, у овој

³ Кристић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

групи пад запослености је праћен и релативно високим растом незапослености. Узроци пада запослености за ове две старосне групе су различити. Могуће је претпоставити да је утицај кризе најјачи у старосној групи 15–24 године, а последица је престанка радних односа, односно непродужавања уговора на одређено време и уговора о делу, као и смањење броја новоотворених радних места. Са друге стране, старосна група 45–54 године је кризом погођена због довршавања процеса приватизације и реструктурирања предузећа, са растућим бројем банкротстава и ликвидација.

Подаци из априла 2010. године указују на даље продубљивање кризе, имајући у виду значајно погоршање свих индикатора тржишта рада Републике Србије. Стопа сиромаштва је, према последњим расположивим подацима, после континуираног пада од 2006. године, поново почела да расте од четвртог квартала 2008. године (са 4,7% у трећем кварталу 2008. на 7,4% у прва два квартала 2009. године).

Студија о положају рањивих група на тржишту рада Републике Србије⁴ и утицају кризе указује да је највише погоршан положај младих и руралног становништва Југоисточне Србије под утицајем кризе. Остале рањиве групе у оквиру „демографске” категорије бележе или незнатно побољшање положаја на тржишту рада (жене) или незнатно погоршање (старије особе радног узраста 50–64 године, особе са нижим образовањем, рурално становништво). Иако није дошло до статистички значајног погоршања положаја на тржишту рада ових група, стопа сиромаштва је значајно порасла код старијих лица (60+), руралног становништва и становништва без школе и са завршеном основном школом⁵. У оквиру категорије посебно рањивих група на тржишту рада (Роми, избеглице и интерно расељена лица, особе са инвалидитетом), нема чврстих показатеља о промени њиховог положаја у посматраном периоду, будући да не постоје упоредиви подаци који се односе на период економске кризе са којим би се могли упоредити подаци из 2007. године⁶. Међутим, сматра се да се релативан положај Рома на тржишту рада могао погоршати, имајући у виду да они представљају изразито младу популацију чији је положај на тржишту рада значајно погоршан. Такође, оцењено је да је положај особа са инвалидитетом остао непромењен или мало побољшан, будући да се ефекти примене Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом могу очекивати у наредним годинама⁷.

1.2.1. Карактеристике запослености

Секторска структура запослености показује да је запосленост у пољопривреди веома висока, а запосленост у индустрији исувише ниска у поређењу са земљама сличног нивоа економске активности. Кретање

⁴ Крстић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

⁵ Матковић, Г., Мијатовић, Б. и Петровић, М. (2010), Утицај кризе на тржиште радне снаге и животни стандард у Србији, Центар за либерално-демократске студије

⁶ Крстић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

⁷ И поред недостатка упоредивих података, потребно је напоменути да је стопа сиромаштва особа са инвалидитетом значајно повећана под дејством економске кризе, са 19,7% у прва три квартала 2008. на 33,4% у прва два квартала 2009. године. (Матковић, Г., Мијатовић, Б. и Петровић, М. (2010), Утицај кризе на тржиште радне снаге и животни стандард у Србији, Центар за либерално-демократске студије)

запослености по делатностима у периоду 2005–2009. године анализирано се посебно у периоду 2005–2007. године, а потом од 2008–2009. године, имајући у виду да су подаци потпуно упоредиви у оквиру ова два подпериода. Наиме, због бољег обухвата samozапослених, а посебно помажућих чланова домаћинства, велики скок запослености у пољопривреди у 2008. у односу на 2007. годину могао би да замагли остварене тенденције у секторској структури запослености.

У првом подпериоду од 2005–2007. године, приметна су повољна секторска кретања запослености, будући да је запосленост у пољопривреди опала (13%), а у индустрији порасла (3,8%), док је број запослених у сектору услуга смањен знатно мање у односу на укупну запосленост (1,8% према 5,2%). Ови подаци би могли да укажу да је дошло до побољшања квалитета радних места услед преласка запослених из сектора пољопривреде на послове вишег нивоа продуктивности у индустрији. Учешће запослених у пољопривреди у укупном броју запослених старости 15 и више година је смањено, у индустрији повећано, док је учешће запослених у услугама остало непромењено. Други подпериод (2008–2009. година) карактерише наставак пада запослености у пољопривреди који је био још израженији (16,3%), али који није био праћен растом запослености у индустрији као у првом подпериоду, већ падом запослености (8,8%), што је последица економске кризе, али и довршавања процеса приватизације и реструктурисања предузећа. Пад броја запослених у индустрији је био приближан паду укупне запослености становништва радног узраста (15+), али знатно мањи од пада индустријске производње у том периоду. Најмањи пад запослености забележен је у сектору услуга (4,6%) који је био најотпорнији на дејство економске кризе.

Оваква кретања запослености у периоду 2008–2009. године довела су до смањеног учешћа запослених у пољопривреди, и повећаног учешћа запослених у сектору услуга, док је учешће запослених у индустрији остало на нивоу из октобра 2008. године (25%). И поред смањења учешћа запослености у пољопривреди, оно је и даље веће него у било којој земљи ЕУ, са изузетком Румуније.

Кретање и структуру запослености према типу запослености и формалности такође посматрамо у оквиру два подпериода као и код секторске запослености.⁸ У оба подпериода, јасно се уочава смањење свих типова запослености, које је било највеће код samozапослених, а најмање код запослених радника, с тим што је пад броја запослених ових категорија био знатно израженији у периоду 2008–2009. године, него у периоду 2005–2007. године што је у складу са описаним секторским кретањима запослености (Графикони 1. и 2. у Анексу).

Пад рањиве запослености, која обухвата samozапослене и помажуће чланове домаћинства према дефиницији Међународне организације рада био је надпросечан у оба подпериода, али знатно израженији у другом у односу на први подпериод (18,8% према 8,7%).

⁸ У супротном, када би се посматрао читав период (2005–2009.), због скока броја samozапослених и помажућих чланова у 2008. години као последица бољег обухвата ових категорија АРС-ом, добила би се погрешна слика кретања ових категорија запослених. Другим речима, подаци би указивали на њихов раст у 2009. у односу на 2005. годину, што је у супротности са реалним кретањима које се прате одвојено у два подпериода.

Оваква кретања запослености довела су до значајних померања у структури према типу запослености. Након почетног стабилног учешћа samozапослених у укупној запослености у периоду 2005–2007. године, дошло је до значајног пада овог учешћа на 22,8% у 2009. години. Учешће помажућих чланова домаћинства се смањивало у оба подпериода, да би у 2009. години оно износило 8,8%, док је учешће запослених континуирано расло (због исподпросечног раста броја запослених) и износило 68,4% у 2009. години.

Кретање економске активности које је довело до пада укупне запослености, више је утицало на пад запослености у неформалном него у формалном сектору у периоду 2008–2009. године⁹ (3,7% према 0,4%, респективно у 2008; 9,4% према 4,7%, респективно у 2009. години). Овај пад је био израженији у 2009. у односу на 2008. годину. Тако је стопа неформалне запослености смањена са 23% у априлу 2008. на 20,6% у октобру 2009. године. Смањењу неформалне запослености највише је допринео пад броја samozапослених и помажућих чланова домаћинства (рањива запосленост), с обзиром да ове категорије најчешће своју активност обављају у неформалном сектору.

Посматрано према регионима, у првом подпериоду, запосленост је опала у Војводини (7,5%) и централној Србији без Београда, али знатно мање (3,7%), док је у Београду остварен раст запослености (5,7%). У другом подпериоду, пад запослености у Војводини и централној Србији се заоштрава (10,3% и 11,3%, респективно), док је запосленост у Београду стагнирала. Повољнији положај Београда у односу на остала два региона објашњава се већом концентрацијом услужних делатности у Београду, које су мање биле погођене кризом у односу на примарне и секундарне делатности. Такође, покретљивост радне снаге је најизраженија у Београду, а најмање изражена у централној Србији¹⁰.

Прилагођавање запослености паду економске активности у целом посматраном периоду (2005–2009. године) је било највеће код младих старости 15–24 година у односу на остале старосне групе радног узраста (15–64 година), што указује да су млади највише били погођени кризом. Пад запослености код ове групе младих износио је 19,4%. Пад запослености се смањује са годинама старости, изузев старосне групе 55–64 година код које је дошло до раста запослености од чак 24,8%.

Посматрано према полу, запосленост мушкараца (15+) се смањила (9,8%), док је запосленост жена порасла (1,6%) у периоду 2005–2009. године, што је довело до пораста учешћа жена у укупној запослености са 40,2% у 2005. на 43,1% у 2009. години. Оваква кретања по полу вероватно су последица веће контракције економске активности у којима су претежно заступљени мушкарци (грађевинарство, индустрија) у односу на секторе у којима су претежно заступљене жене (образовање, трговина, здравство).

Посматрано према нивоу образовања, пад запослености је био највећи код најнижих образовних нивоа (10,3% - непотпуна основна и основна школа), док је код запослених са вишом школом и факултетом дошло чак до раста

⁹ За ранији период не располаже се упоредивим подацима о неформалној запослености.

¹⁰ Матковић, Г., Мијатовић, Б. и Петровић, М. (2010), Утицај кризе на тржиште радне снаге и животни стандард у Србији, Центар за либерално-демократске студије

запослености од 11,2% у 2009. у односу на 2005. годину. У последње две године, пад запослености код најмање образованих је био израженији (у односу на цео посматрани период), док је запосленост оних са високим образовањем остала скоро непромењена. Ово указује да су терет кризе највише осетили најмање образовани, док запослени са највишим нивоом образовања скоро да нису осетили ефекте кризе, бар када је у питању губитак запослења.

Упоредна анализа руралног и урбаног становништва показује да постоје велике разлике између ове две популације¹¹. Нагласак у разликама између два сегмента становништва је у релативно тежем положају руралног становништва у односу на урбано. Готово сви индикатори нивоа животног стандарда из Анкете о животном стандарду (АЖС) 2007. године недвосмислено указују на лошији животни стандард руралног становништва. Процент становништва које живи испод линије сиромаштва више је него двоструко већи у руралним подручјима (9,8%) него у урбаним (4,3%)¹² док је просечна потрошња у градским подручјима већа за око 25% него у руралним подручјима.¹³ Са друге стране, половина становника у руралним подручјима процењује да није задовољно квалитетом свог живота. Оваква оцена заснива се на ниској доступности и квалитету здравствене заштите, образовних и културних институција и других услуга¹⁴.

Међутим, основни индикатори тржишта рада¹⁵ (стопе незапослености, запослености и активности) (Табела 5. у Анексу) не указују на то да се рурално становништво разликује у великој мери у односу на урбано становништво у Републици Србији. Урбана подручја карактерише веће учешће незапослених у активној популацији и мање учешће запослених и активних у популацији радног узраста. Највећа разлика између урбаног и руралног становништва може се приметити код категорије ниже образованих (Табела 5. у Анексу) која се налази у далеко бољем положају у руралним подручјима него урбаним, због лакшег запошљавања лица са нижим нивоом образовања у пољопривреди у односу на остале секторе.

Основна разлика, која мења ову привидно повољнију слику положаја на тржишту рада руралног у односу на урбано становништво је у нивоу рањиве запослености (власници предузећа или радњи, samozапослени, пољопривредници и помажући чланови домаћинства) (Табела 6. у Анексу). Лица из руралних подручја одликује изразито веће учешће рањиве запослености (46,2%) у односу на урбану популацију (15,1%). Виши проценат рањиве запослености у руралној популацији дугује се пре свега знатно већем учешћу пољопривредника и помажућих чланова домаћинства, а мањем учешћу запослених радника у руралној у односу на урбану популацију. Подаци из АРС 2009. године, указују да је чак 37,2% свих запослених у руралном подручју имало статус пољопривредника или помажућег члана домаћинства према свега 2,6% у урбаној популацији.

¹¹ Крстић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

¹² Крстић, Г. (2008), Профил сиромаштва у Србији у периоду 2002–2007, Анкета о животном стандарду 2002–2007 (АЖС), Републички завод за статистику

Мијаковац, Н. (2008), Приходи и расходи, Анкета о животном стандарду 2002–2007 (АЖС), Републички завод за статистику

¹⁴ Бајец, Ј, et al. (May 2008), Social protection and social inclusion in the Republic of Serbia, European Commission

¹⁵ Основни индикатори тржишта рада за урбано и рурално становништво, који нису саставни део редовног саопштења АРС, израчунати су по захтеву групе аутора за 2009. годину.

У структури запослености према сектору активности (Табела 7. у Анексу), учешће запослених у пољопривреди код урбаног становништва је маргинално (2,6%), док је код руралне популације ово учешће веома значајно (37,2%). Са друге стране, у сектору услуга ради нешто мање од једне трећине радника из руралних подручја (33,6%), наспрам више од две трећине радника у урбаним подручјима (68,6%).

У структури запослености према врсти рада (Табела 7. у Анексу), учешће радника на неодређено време у укупном броју запослених нешто је ниже у руралној (85,6%) него у урбаној популацији (89,5%). Последично, остале категорије као што су радници на одређено време, сезонски и повремени радници нешто су више заступљене у руралној него у урбаној популацији.

Запослене у руралним подручјима карактерише и нешто веће учешће запослених са радним искуством преко 30 година него што је то случај код урбаног становништва (24,0%, према 12,0%) (Табела 8. у Анексу). Овај индикатор говори о потенцијалном даљем старењу запосленог становништва у руралним подручјима.

О релативно лошијој структури запослених у руралном становништву говори и чињеница да према АЖС из 2007. године (Табела 9. у Анексу), скоро половина запослених (48,8%) у руралној популацији спада у неформално запослена лица, наспрам једне четвртине (25%) у урбаном становништву.

1.2.2. Карактеристике незапослености

Кретање незапослености је било повољније код жена у односу на мушкарце, што је у складу са кретањем запослености по полу (Табела 4. у Анексу). У првом подпериоду незапосленост жена више опада у односу на мушкарце, док у другом подпериоду незапосленост жена мање расте у односу на мушкарце. Оваква кретања су довела до битно смањеног учешћа незапослених жена у укупној незапослености са 54,2% у 2005. на 45,3% у 2010. години.

Посматрано према годинама старости, скоро половину незапослених чине две најмлађе старосне групе (15–24, 25–34), чије је учешће у укупној незапослености (15+) 2010. године износило 19,6% и 29,6% респективно. У периоду 2005–2010. године, дошло је до смањења учешћа најмлађих категорија незапослених у укупној незапослености, што се делимично може објаснити њиховим продуженим школовањем у условима смањених могућности запослења, а повећања учешћа оних у средњим (45–54) и старијим годинама (55–64).

Структура незапослених према нивоу образовања делује прилично стабилно у поматраном периоду. Незапосленост је највише распрострањена међу онима са средњим нивоом образовања, с обзиром да је нешто више од две трећине незапослених завршило средњу школу (68% у 2005. и 69% у 2010. години).

Посматрано према регионима, у два подпериода дошло је до дивергентног кретања незапослености. У првом подпериоду (2005–2007. године), незапосленост је опала у сва три региона, највише у Београду, а најмање у Војводини, док је у другом подпериоду (2008–2009. године) дошло до раста незапослености у Војводини (30,1%) и Централној Србији без Београда (21,4%). У Београду је број незапослених остао на нивоу из 2008. године. Ова регионална кретања незапослености у складу су са регионалним кретањима запослености, према којима је Београд у најповољнијој ситуацији, а Војводина и Централна Србија у битно лошијој ситуацији.

Незапосленост у Републици Србији има дугорочни карактер. Многи запослени, једном када постану незапослени остају у том статусу у веома дугом периоду. Међународно искуство показује да се вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини незапослености, што може довести до трајног искључивања са тржишта рада и повећања ризика сиромаштва. Учешће дугорочне незапослености, односно оних који посао траже годину дана и дуже у укупној незапослености (15+) је екстремно високо и износило је чак 79,6% у 2005. години. У периоду 2005–2009. године дошло је до смањења ове стопе на 66,7%. Као и код укупне стопе незапослености, треба истаћи да се значајан део овог смањења, дугује промењеној методологији у обухвату запослених, односно незапослених лица у АРС.

Структура незапослених према ранијем статусу на тржишту рада била је релативно стабилна у периоду 2005–2007. године, кад је удео новозапослених у укупној незапослености (15+) износио око 40%. У наредним годинама дошло је до смањења овог учешћа на 34,5% у 2010. години, због раста учешћа особа које су изгубиле посао, као последица кризе, али и наставка реструктурирања и приватизације предузећа. Међу незапосленима са радним искуством, значајно је повећано учешће оних који као разлог губитка посла наводе отказ и ликвидацију предузећа (са 49,1% у 2005. на 60,9% у 2010. години).

2. Перспективе економског раста и развоја Републике Србије 2011–2020. године

Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године (у даљем тексту: Стратегија запошљавања) има за циљ да у наредном периоду пружи подршку развоју Републике Србије у оквиру кога ће запошљавање и смањење релативног сиромаштва заузимати централно место. При томе, Стратегија запошљавања фокусира се на оне секторе и приоритете који подразумевају подршку проинвестиционо и извозно оријентисаним гранама индустрије, препознатим и у новом Посткризном моделу привредног раста и развоја.

Основне поставке Посткризног модела економског раста и развоја Републике Србије такође претпостављају стицање статуса кандидата и чланства у ЕУ, те коришћење економских погодности које би наставак процеса европских интеграција донео.

У будућем развоју Републике Србије раст потрошње би требало да се замени растом инвестиција. Циљани параметри су:

- а) подизање удела фиксних инвестиција на 25% у 2015. и 28% у 2020. години (уз просечни годишњи раст од 9,7%);
- б) редукација удела потрошње државе у БДП са 20,5% у 2009. на 12,4% у 2020. години;
- в) подизање удела извоза робе и услуга у БДП са 27,6% у 2009. на 65% у 2020. години;
- г) битно сужавање дефицита текућих трансакција у платном билансу са 7,1% у 2010. на 3,3% БДП у 2020. години.

Просечан годишњи реални раст БДП би у том случају износио 5,8%. Вредност БДП у 2020. години достигла би 52,7 милијарди евра, или око 7,5 хиљада евра по глави становника. У оквиру ове динамике, до краја посматраног периода продуктивност би се кумулативно увећала за 50,4%, а стопа запослености становништва радног узраста, захваљујући садејству раста запослености и смањивања становништва радног узраста, би прешла границу од 60% у 2020. години (што одговара порасту броја запослених за преко 400.000).

2.1. Нови међународни и домаћи амбијент за економску политику

Економска политика Републике Србије опредељена је развојем економске ситуације и сходно томе економске политике у свету. С тога би у конципирању макроекономске политике ваљало имати у виду неколико промена у окружењу које би, са великом вероватноћом, могле да се развију у наредном периоду.

Прво, могуће је очекивати да микроекономски и макроекономски ризици буду израженији. На микро плану, привредни субјекти ће дуго бити оптерећени последицама спорог опоравка и неизвесним пословним перспективама. Капитал ће се прибављати теже и скупље (услед његове оскудице и повећаног ризика), било да се оријентишу на тржиште хартија од вредности (емисије акција и обвезница) или на банкарске кредите.

Друго, за очекивати је да токови прекограничног капитала буду скромнији него у годинама пре кризе. Велики губици финансијског сектора, поштравање регулаторних захтева у вези са њиховим пословањем, повратак традиционалног (конзервативнијег) поимања и начина руковођења банкама, довешће до мањка капитала на међународном тржишту. Када је реч о Републици Србији, додатни проблем настаје због исцрпљивања могућности да се продајом постојећих друштвених (и државних) предузећа обезбеди обилан прилив капитала којим је покриван растући спољнотрговински дефицит и раст потрошње бржи од раста БДП.

Треће, регулаторни захтеви на националном и међународном плану се поштравају. Што се више буду примећивали знаци опоравка у финансијском и реалном сектору, регулатива ће бити строжа (у периоду кризе нису поштравани услови за финансијско посредовање како би се избегли негативни ефекти на реалне токове). Последице ће бити могућност мањег финансијског леверица и везивање већег капитала за финансијске пласмане. У таквим условима, појачаће ће се први и други наведени ефекат (скупљи капитал и опрезније инвестиције, те мањи међународни токови капитала).

Четврто, тежње да се јавне финансије доведу у ред претпоставиће пораст референтних (државних) каматних стопа у средњем року. То ће, са своје стране, да доведе до пораста осталих тржишних каматних стопа, што ће оптеретити привредни опоравак. Такође, да би привукле инострани капитал, мање развијене земље би могле да подигну своје каматне стопе, што би могло да доведе до општег тренда повећања референтних (па и тржишних) каматних стопа.

Пето, борба са рецесијом, падом извоза, повећаном незапосленošћу у свету, може да подстакне владе и централне банке неких земаља на (конкурентску) депресијацију националних валута, што може да доведе до појачаног протекционизма, трговинских ратова и растуће нестабилности у међународним економским односима.

Економска политика Републике Србије, поред наведених фактора, суочаваће се и са инфлацијом, опоравком реалног сектора, реформом јавног сектора и спољним дугом.

3. Стратегија запошљавања у односу на Европски оквир 2010–2020. године

Досадашња искуства ЕУ у примени Лисабонске стратегије запошљавања до 2010. године, као и нови стратешки оквир за раст и запошљавање у ЕУ – Стратегија „Европа 2020.“ су неопходни како би се координирали национални стратешки циљеви у домену раста и запошљавања са европским, те дефинисали основни квантитативни циљеви до 2020. године чијим би испуњавањем била остварена конвергенција, односно смањена разлика између индикатора на тржишту рада у Републици Србији и земаља ЕУ.

Светска финансијска криза показала је међутим и све слабости економије ЕУ. Њени ефекти практично су избрисали све добитке у протеклој деценији у погледу економског раста и креирања радних места. БДП је у ЕУ опао за 4% у 2009. години, а индустријска производња се спустила на ниво из деведесетих. Криза је имала девастирајући ефекат и на тржиште рада. Према проценама Европске комисије, у периоду 2009–2010. године очекује се губитак од преко 7 милиона радних места у ЕУ и повећање стопе незапослености на преко 10% до краја 2010. године. У погледу испуњења главног циља Лисабонске стратегије, тј. стопе запослености од 70%, уочљиво је да је пре кризе крајем 2008. године свега 8 земаља достигло овај циљ, да би тај, и иначе мали број на крају трећег квартала 2009. године опао на 6. У том периоду је свега у 5 земаља чланица ЕУ дошло до повећања ове стопе.

Међутим, чак и пре кризе, ЕУ није се развијала довољно брзо у поређењу са остатком света. На пример, просечна стопа раста је била нижа него у земаљама које су главни трговински партнери ЕУ у великој мери због заостајања у продуктивности, мање динамичног пословног окружења, мањих инвестиција у истраживање и развој и иновације, као и недовољног коришћења информационог технологија. У марту 2010. године усвојена је нова стратегија за одрживи раст и запосленост, која треба да замени досадашњу Лисабонску агенду. Стратегија под називом „Европа 2020.“ развијена је у условима светске економске кризе и глобалних изазова на које треба да одговори.

„Европа 2020.” се заснива на: а) паметном расту који подразумева економију знања и подршку иновацијама, б) одрживом расту који промовише ефикасније коришћење природних ресурса и енергије и в) инклузивном расту који треба да омогући територијалну и социјалну кохезију. Нова стратегија „Европа 2020.” дефинише где би ЕУ требала да буде кроз 10 година кроз следеће квантитативне циљеве:

- повећање стопе запослености становништва старог од 20 до 64 године на најмање 75%;
- подизање процента БДП који се издваја за истраживање и развој са 1,9 на 3%;
- смањење емисије угљен-диоксида за 20% у односу на ниво из 1990. године (или чак 30% ако то услови омогуће), повећање удела обновљиве енергије за 20%, као и за 20% повећање енергетске ефикасности;
- смањење стопе раног напуштања школе на испод 10% са тренутних 15%, уз истовремено повећање процента становништва са факултетском дипломом са 31% на 40%;
- смањење броја људи који живе испод линије сиромаштва за 25%, што у ствари значи избављење преко 20 милиона људи из сиромаштва.

Ови међусобно повезани циљеви ће се као и до сада превести у националне циљеве кроз сет интегрисаних препорука (смерница). Уместо досадашњих 24, број нових смерница „Европа 2020.” сведен је на 10, што би требало да обезбеди кохерентност у вођењу политике запошљавања и шире економске политике држава чланица.

У Табели 10. у Анексу, дат је преглед интегрисаних смерница, као и квантитативних циљева из стратегије „Европа 2020.” На основу њих ће земље чланице ЕУ дефинисати своје националне циљеве.

Не треба занемарити да ће, за нови модел раста у Републици Србији и оквир политике запошљавања у наредном периоду, поред смерница које се односе на запошљавање, бити значајне и остале интегрисане смернице које се односе на економску политику. За политику рада и запошљавања пре свега су индикативне смернице број 1. о обезбеђењу квалитетних и одрживих јавних финансија где се, поред осталог, подржава смањење пореског оптерећења рада и број 6. о побољшању пословног окружења и модернизацији индустријске базе, где се наводи модернизација јавне управе.

Новина је да ће поред стандардног извештавања од стране земаља чланица о важним макроекономским питањима и јавним финансијама, Европска комисија увести тематски приступ где ће се давати савети о макроекономским питањима и изазовима у вези запошљавања у складу са циљевима стратегије „Европа 2020.”

Још једну новину коју је Европска комисија истакла представља седам иницијатива које треба да буду катализатори прогреса по свим приоритетима: 1) „Унија иновација”, 2) „Млади у покрету”, 3) „Дигитална агенда за Европу”, 4) „Енергетски ефикасна Европа”, 5) „Индустријска политика за еру

глобализације”, 6) „Агенда за нове вештине и радна места” и 7) „Европска платформа против сиромаштва”.

„Агенда за нове вештине и радна места” се посебно односи на запошљавање и има за циљ да омогући достизање утврђених нивоа запослености и одрживост социјалног модела. У оквиру ове агенде, Европска комисија ће на ЕУ нивоу нарочито подржати рад на:

- дефинисању и спровођењу друге фазе агенде „флексибилности” која у сарадњи са социјалним партнерима треба да нађе начин за боље вођење економске транзиције и подигне стопе активности;
- прилагођавању законодавног оквира, нарочито у вези радног времена и нових ризика за сигурност на раду;
- промовисању и олакшавању мобилности радне снаге уз подршку Структурних фондова, пре свега Европског социјалног фонда, као и дугорочном и свеобухватном сагледавању миграционе политике;
- јачању капацитета социјалних партнера и социјалног дијалога на свим нивоима ради промовисања сарадње међу институцијама на тржишту рада, укључујући службе за запошљавање држава чланица;
- давању подстицаја стратешком оквиру за сарадњу свих релевантних актера у (пре)обукама како би се омогућило спровођење принципа доживотног учења;
- постизању заједничког Оквира за Европске вештине, компетенције и занимања.

На националном нивоу, од држава чланица захтева се да:

- спроведу национални пут према „флексибилности”, као што је договорено са Европским саветом, да би се смањила сегментација тржишта рада и олакшало постизање равнотеже између посла и (породичног) живота;
- регуларно врше праћење и прилагођавање ефикасности пореског система да би се рад исплатио, а са посебним освртом на ниско образоване и подстицање самозапошљавања;
- промовишу нове форме равнотеже „кућа-посао” и политику активног старења, као и родне равноправности;
- промовишу и прате спровођење социјалног дијалога и његових ефеката;
- дају подстицај спровођењу Европског оквира квалификација и на основу тога успостављању националних оквира;
- омогуће добијање компетенција, неопходних за даље учење и ангажовање на тржишту рада, кроз опште образовање и обуке, било кроз формално или неформално учење;
- развију партнерства између главних актера у домену образовања, обука и рада, а нарочито кроз укључивање социјалних партнера.

Циљеви Агенде „Европа 2020.” не значе међутим и додатне критеријуме за чланство у ЕУ, али ће се њени циљеви свакако одразити у дефинисању односа према земљама у процесу европских интеграција. То подразумева да би

све земље у процесу интеграција требале да теже усвајању циљева и да развијају друштвене политике које би им омогућиле хватање корака са ЕУ.

Ако ће земљама чланицама бити тешко да достигну циљеве постављене агендом „Европа 2020.“, Република Србија ће имати још тежи и амбициознији задатак да у наредној деценији оствари конвергенцију са њима смањивањем разлике у стопама запослености, што се јасно може видети из Табеле 11. у Анексу. Наиме, разлика у кључним показатељима тржишта рада између Републике Србије и ЕУ, а пре свега у стопи запослености становништва радног узраста, која тренутно износи скоро 18 процентних поена, је толико изражена да то представља једну од највећих суштинских препрека испуњавању критеријума из Копенхагена за прикључивање Републике Србије ЕУ. За конвергенцију према циљевима које поставља „Европа 2020.“ биће неопходно остварити бржи просечан годишњи привредни раст од просека ЕУ, уз истовремену исту или већу радну интензивност раста.

4. Пројекције кретања на тржишту рада 2010–2020. године

У пројекције трендова на тржишту рада унете су претпоставке о радној интензивности раста засноване на упоредном искуству, као и претпоставке о међузависности запослености, активности и незапослености сагледавајући претходне трендове у Републици Србији (Посткризни модел привредног раста и развоја Републике Србије 2011–2020. године). На тај начин добијене су реалистичне процене кретања на тржишту рада до 2020. године, под условом да оптималан сценарио новог модела раста буде остварен. До одговарајућих релативних израза (стопа активности, запослености и незапослености) дошло се укључивањем демографских пројекција за одрасло становништво, становништво радног узраста и становништво узраста од 20 до 64 године.

У овим пројекцијама, запосленост је узета као централна величина на тржишту рада која представља кључну спону између претпоставки и пројектованих постигнућа Посткризног модела привредног раста и развоја и ефеката на тржиште рада. Две важне имплицитне претпоставке у пројекцијама запослености у следећој деценији које треба да донесу радикалан преокрет у односу на досадашње трендове у радној интензивности раста су: 1) довршетак процеса транзиционог реструктурирања тржишта рада и 2) прелазак на нови модел развоја који подразумева веће ослањање на реалне изворе раста.

Полазећи од свих претходних претпоставки, и располагајући са секторским и глобалним пројекцијама кретања БДП, оцењене су величине индикатора тржишта рада за период 2010–2020. године. Резултати су представљени у Табелама 12., 13. и 14. у Анексу, које приказују њихово кретање за одрасло становништво, становништво радног узраста и становништво старости 20–64 године.

Према пројекцијама, укупна запосленост достиже минимум управо 2010. године, али ће се вратити на предкризни ниво тек око 2013. године, да би затим почела стабилно да расте просечним темпом од преко 50.000 особа годишње. На крају посматраног периода, укупна запосленост ће се приближити броју од 3.000.000, што ће бити око 440.000 запослених више него 2010. године. Укупна незапосленост, с друге стране, достиже максимум 2010. године, да би затим до

2013. године уследило њено благо смањивање, које ће бити убрзано до краја пројектованог периода, тако да ће број незапослених 2020. године бити око 340.000.

Кад је реч о становништву радног узраста, трендови су веома слични у односу на трендове за одрасло становништво. Међутим, с обзиром да се за међународна поређења користе основни индикатори тржишта рада за становништво ове старосне категорије, њихово кретање добија на значају.

Стопа запослености становништва радног узраста достиже свој апсолутни минимум 2010. године, да би се вратила на ниво од преко 50% тек 2013. године, када почиње стабилан и снажан раст, који ће бити додатно убрзан смањивањем становништва радног узраста. До раста стопе запослености ће доћи првенствено због несразмере између малих улазних кохорти (генерација које ће пунити 15 година током следеће деценије) и великих излазних *baby boom* кохорти (генерација које ће навршавати 65 година). Захваљујући садејству раста запослености и смањивања становништва радног узраста, стопа запослености ће прећи границу од 60% и достићи 61,4% у последњој години за коју се дају пројекције.

Имајући у виду да је пројектовани ниво одговарајућег индикатора за садашње чланице ЕУ на нивоу од нешто изнад 70% у 2020. години, може се закључити да ће, уз испуњавање претпоставки на којима почива модел и уз примену Посткризног модела привредног раста и развоја Републике Србије 2011–2020. године, доћи до смањивања садашњег јаза између индикатора тржишта рада у Републици Србији и ЕУ са 15 на испод 10 процентних поена. Тиме ће бити остварена солидна конвергенција у погледу стања на тржишту рада.

Стопа незапослености за становништво радног узраста која је достигла свој максимум 2010. године, смањиваће се врло постепено да би се спустила испод 15% око 2015. године и приближила се једноцифреном броју (са нивоом од 10,84%) тек 2020. године. Спорије смањење стопе незапослености објашњава се тиме што, за разлику од стопе запослености, смањивање становништва нема директног утицаја на стопу незапослености.

Будући да нова стратегија ЕУ „Европа 2020.“ поставља за циљ да се стопа запослености становништва старости од 20 до 64 године за чланице ЕУ повећа на најмање 75% до 2020. године, неопходно је анализирати и пројекције основних показатеља тржишта рада за ову старосну групу. Пројекције основних показатеља становништва старости од 20 до 64 године у потпуности прате пројекције становништва радног узраста (15–64 године), што проистиче из усвојених полазних претпоставки.

Као и код становништва радног узраста, стопа запослености становништва од 20–64 године ће достићи свој апсолутни минимум 2010. године, да би се вратила на ниво из 2009. године од преко 54% тек 2013. године. Од тада почиње њен стабилан и снажан раст, који је резултат раста запослености и смањивања становништва старости 20–64 године. Стопа запослености (20–64) ће достићи вредност од 66% у 2020. години.

Поређећи циљне стопе запослености становништва 15–64 и 20–64 за земље ЕУ у 2020. години (70% и 75%, респективно), може се рећи да су пројекције запослености за ове две групе становништва у Републици Србији (61% и 66%) у складу са односима у ЕУ, али наравно, на знатно нижем нивоу.

Стопа незапослености (20–64 године) достиже свој максимум 2010. године од 18.3%, затим ће се постепено смањивати да би се спустила испод 15% око 2015. године и приближила се једноцифреном броју тек 2020. године од 8,7%.

Подједнако важна као квантитативни пораст запослености, јесте и промена њене секторске структуре (Графикон 3. у Анексу) која би сугерисала паралелно унапређење њеног квалитета. Анализа садашње секторске структуре запослености показује да је запосленост у пољопривреди превисока, а запосленост у индустрији прениска у поређењу са земљама сличног нивоа економске активности. Прелазак на нови модел развоја подразумева и ревитализацију индустријске запослености.

Индустријска запосленост ће се повећати за близу 170.000 особа током пројектованог периода, односно за скоро четвртину, а учешће запослености у индустрији у укупној запослености ће порастати са 24,2% у 2010. на 26,4% у 2020. години. С друге стране, запосленост у пољопривреди ће углавном стагнирати, што ће условити пад њеног учешћа у укупној запослености са 24,4% у 2010. на 21,6% у 2020. години. Релативно учешће запослености у услугама у укупној запослености ће такође благо порастати, са 51,4% 2010. године на 52,1% 2020. године, услед раста запослености у услугама од скоро 250.000 особа. Релативно успорен раст учешћа запослености у услугама у укупној запослености долази због очекиване стагнације запослености у јавном сектору.

II. ИДЕНТИФИКОВАЊЕ ОСНОВНИХ ИЗАЗОВА

1. Изазови за политике тржишта рада

Основни изазови за политике тржишта рада – демографски изазов, радне миграције и регионалне разлике, који су описани у даљем тексту, нису наведени по значају.

1.1. Демографски изазов, радне миграције и регионалне разлике

1.1.1. Демографски изазов

Према проценама Република Србија у 2010. години има 7.482.000 становника¹⁶ и у односу на 1998. годину укупна популација смањена је за 3%. У 2010. години забележена је негативна стопа раста становништва у износу од 0,61%. Смањивање популације је последица како смањене стопе наталитета тако и наставка економске емиграције као последица економске транзиције и недостатка могућности за рад и запошљавање.

Промене степена концентрације становништва на регионалном нивоу указују да је процес поларизације на зоне концентрације и зоне емиграције и депопулације у Републици Србији све израженији. У периоду од 2002. до 2008. године више од половине општина у Републици Србији бележи демографски пад, при чему је у 19 општина тај пад већи од 10%. Изразит депопулациони тренд, који је карактеристичан за неразвијене и приграничне општине, представља посебан проблем и води ка потпуном демографском пражњењу тих подручја.

Следећу деценију обележиће релативно драматично смањење становништва радног узраста од скоро 8%, као последица несразмерног односа броја лица која излазе са тржишта рада и броја лица која пристижу на тржиште рада, и у случају да не буде одласка младе радне снаге из земље. Овај демографски пад доведиће до формалног побољшања релативних индикатора тржишта рада, али ће његов суштински утицај на тржиште рада и потенцијал за привредни раст бити негативан. Потенцијални и расположиви људски капитал ће се смањити, а наставак процеса демографског старења становништва појачаће непосредни притисак на важне системе социјалне заштите, нарочито на пензијски и здравствени фонд.

1.1.2. Радне миграције

Република Србија се суочава са свим врстама миграција: спољашњим и унутрашњим, принудним и добровољним, легалним и илегалним, миграцијама висококвалификованих и неквалификованих радника, имиграцијом и емиграцијом.

¹⁶ Анкета о радној снази (април 2010), Републички завод за статистику

Миграциона политика Републике Србије последњих деценија била је условљена потребом да се обезбеди хуманитарна помоћ за хиљаде присилних миграната, протераних етничким насиљем и војним активностима.

Након деценија нестабилности, економски аспекти миграција преузимају доминирајућу улогу а несигурна економска ситуација коју погоршава светска економска криза, додатно отежава положај појединих група миграната и утиче на миграционе токове а Република Србија се суочава са опасношћу од повећања одласка тек образованих стручњака и квалификованих радника, пре свега у земље ЕУ.

1.1.3. Регионалне разлике

Изразита територијална неравномерност у развијености Републике Србије, има вишедимензионални карактер, односно детерминисана је наслеђеним географским, економским, социјалним, демографским и културним факторима. Кључни регионални проблеми огледају се у изразитој депопулацији, високој незапослености и ниској привредној активности, а посебно у неконкурентности индустријских система који треба да буду носиоци регионалног развоја, као и у недостатку одговарајуће инфраструктуре неопходне за покретање привредног развоја¹⁷.

Недовољна привредна активност и недостатак послова у појединим регионима, има за последицу кретање радне снаге ка регионима који имају већу могућност у погледу запошљавања. Неповољно је стање у јужном у односу на северне делове земље, као и у руралном у односу на градска подручја. Демографска структура градова, због миграције становништва, мења се, па се у неким градовима и општинама број становника значајно смањило. У 2009. години, негативан или нулти природни прираштај забележен је чак у 157 од укупно 165 градова и општина. Позитиван природни прираштај забележен је у 4 општине града Београда (Земун, Палилула, Сурчин, Чукарица), граду Новом Саду, општини Сјеница, граду Новом Пазару и општини Тутин¹⁸. Степен развијености округа, мерен зарадама по становнику, креће се у размери од 4:1, при чему су највише на подручју града Београда и Јужно-бачког округа (74% и 41% изнад републичког просека), а најниже у Топличком и Јабланичком округу (око 60% испод просека) у 2009. години¹⁹.

1.2. Образовни изазов

Образовна структура становништва у Републици Србији представља посебан изазов. Проблеми у приступу образовању нису решени, осипање деце постоји са свих нивоа образовања и по већини индикатора смо на зачељу у Европи. Још увек око 10% популације не завршава основну школу (или се не упише или се осипа у току основне школе). У средње школе се уписује између 90–95% оних који заврше основну школу (око 80% генерације), а око 15% уписаних не заврши средње образовање (око 35% генерације). Свега 13% је завршило вишу или високу школу. Ситуација је нешто боља ако се погледа само

¹⁷ Стратегија регионалног развоја 2007–2012. године

¹⁸ Први национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији – Преглед и стање социјалне искључености и сиромаштва за период 2008. – средина 2010. године, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва

¹⁹ Извештај о развоју Србије 2009., (2010.), Републички завод за развој

активно становништво, али је и ту ниво далеко нижи него просек ЕУ (19% са терцијарном дипломом наспрам просека ЕУ од око 30%²⁰). Смањење броја лица која рано напуштају школовање и повећање удела становништва са високим образовањем у укупном становништву, што је ЕУ дефинисала као један од својих приоритета, представља изазов и за Републику Србију.

Сложена ситуација и неповољни индикатори на тржишту рада, неусклађеност понуде и тражње на тржишту рада и неусклађеност система квалификација и стручног образовања са ЕУ, представљају изазове с којим ће се Република Србија суочавати и у наредном периоду. Образовни изазов тесно је повезан са демографским изазовом. У условима када се очекује знатно смањење радне снаге, истовремено се очекује и да тај смањени број оствари амбициозну стопу раста БДП од 5,8% просечно годишње, што би у наредној деценији довело до отварања преко 400.000 нових радних места. Све ово намеће потребу да се квалитет расположивог људског капитала и његова искоришћеност битно унапреди и то изнад побољшања до кога ће доћи простом сменом генерација.

У наредном периоду из становништва радног узраста изаћи ће сразмерно већи број мање образованих припадника старијих генерација, а замениће их сразмерно мањи број, боље образованих. То ће формално допринети поправљању индикатора као што је учешће високообразованих у становништву узраста 25–54 године или учешће становника без квалификација у становништву радног узраста и сл. Ова ситуација намеће Републици Србији обавезу да изгради систем образовања где ће доживотно учење постати реалност.

Образовни изазов је утолико већи уколико се има у виду да реформа образовног система касни у односу на друге велике секторске реформе, те да за њене ефекте треба доста времена. С друге стране, ако се не осмисли стратегија дугорочног унапређења људског капитала али истовремено и отворе могућности за продуктивно и креативно запослење, Република Србија ће се суочити са опасношћу од повећања одласка тек образованих стручњака и квалификованих радника, пре свега у земље ЕУ.

Неусклађеност понуде и потражње, односно недостатак квалификоване радне снаге која би одговарала захтевима послодаваца, тј. дефицит компетенција и радних вештина, карактеристика је радне снаге не само у Републици Србији већ и у већини земаља чланица ЕУ. Тешко је очекивати да ће постојећи образовни систем бити у стању да се у кратком року претстроји у складу са промењеном структуром тражње за радом, квалификацијама и вештинама. Проблем представља и непостојање националног оквира квалификација који подразумева успостављене квалификације, описује нивое квалификација, односе, али и укупност субјеката и процеса који се тичу њиховог успостављања, начина стицања, упоређивања, препознавања, обезбеђивања квалитета и стандарда, а који је усклађен са Европским оквиром квалификација.

У том смислу, кључни изазови у образовној политици огледају се пре свега у недовољној усаглашености стратегија запошљавања, образовања и научно-технолошког развоја, недостатка законске регулативе у области

²⁰ Нацрт: Србија 2020, Концепт развоја Републике Србије до 2020. године

образовања одраслих, повезивања формалног и неформалног образовања, проблема непостојања институција у складу са потребама стандарда квалитета образовања одраслих. За суочавање са наведеним изазовима од велике важности је интензивна сарадња релевантних министарстава, у чијим надлежностима је област образовања и запошљавања, али и осталих релевантних институција и социјалних партнера попут, удружења послодаваца, синдиката, привредних комора, Сталне конференције општина и градова и др.

1.3. Институционални изазов

Институционални оквир за доношење и спровођење политике запошљавања у Републици Србији знатно је унапређен. Политика запошљавања почиње да се посматра у ширем смислу, као део опште економске политике и да се усмерава на креирање радних места и подстицање запошљавања. Започело се са реформама тржишта рада као и са изградњом институционалних капацитета и законског оквира за спровођење активне политике запошљавања.

У 2009. години донета су два реформска закона:

– Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 88/10) којим се пружа адекватан, садржајан и флексибилан законски оквир за планирање и спровођење активне политике запошљавања у новонасталим условима на тржишту рада и боље обезбеђује равнотежа између активне и пасивне политике запошљавања.

Као основни инструмент политике запошљавања установљен је национални акциони план запошљавања који се почев од 2009. године доноси на годишњем нивоу;

– Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, број 36/09) чијим су доношењем учињени први кораци, који подразумевају стварање потребних услова за радно-активациону интеграцију особа са инвалидитетом на тржиште рада и уређење области запошљавања и професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом у складу са међународном и националном регулативом и токовима тржишта рада. Даља сензибилизација тржишта рада у циљу конкурентног, функционалног, квалитетног и ефикасног укључивања особа са инвалидитетом намеће се као неопходност у наредном периоду. С друге стране, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом још увек немају развијену предузетничку пословну филозофију иако је обављање делатности (производне и/или услужне) усмерено ка отвореном тржишту. С обзиром на област деловања ових предузећа, једнако важна по заступљености, мора бити и професионална рехабилитација, заснована на потребама тржишта рада.

Садашњу ситуацију одређује и даље велика несразмера између средстава намењених активним и пасивним мерама, у корист пасивних. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености отворио је одређени фискални простор за повећање средстава за активне програме и мере, која су сада на нивоу од око 0,1% бруто домаћег производа, Усмеравањем већег износа средстава на активне мере допринело би се ублажавању негативних последица економске кризе, пре свега пружањем сталне подршке најрањивијим групама на тржишту рада. Управо те групе као и појединци који ће се појавити као релативни губитници услед заокрета према новој стратегији развоја, најкасније

ће осетити корист од привредног опоравка, и зато је и потребно брзо повећање средстава за активне програме и мере. Простор за повећање финансијских средстава за активне мере тржишта рада створен је и изменама права по основу осигурања од незапослености и зато би требало, већ у наредних пар година, повећати учешће издатака за активне програме тржишта рада на 0,4% до 2013. године, а онда да се износ стабилизује на 0,5% до 2020. године, паралелно радећи на квалитетнијем праћењу и темељним евалуацијама постојећих програма и њиховом ефикаснијем таргетирању, у смислу оријентације на теже запошљива лица и рањиве групе. Наравно, велики изазов лежи и у политичкој вољи да се обезбеди ово неопходно повећање, у условима општег смањења јавне потрошње, чак и ако се укупни издаци на програме тржишта рада (активне и пасивне) не промене.

У оквиру Министарства економије и регионалног развоја, Сектор за запошљавање бави се пословима запошљавања. С обзиром на спроведену рационализацију броја запослених у органима државне управе, намеће се потреба да ограничен број запослених у овом сектору има веће знање и вештине неопходне за обављање свих послова.

Са отпочињањем општих реформских процеса у Републици Србији започет је и процес промене Националне службе за запошљавање (НСЗ) у организационом и програмском смислу, са циљем да постане модеран јавни сервис оријентисан на клијенте, али је и даље видљива потреба за даљим променама, јачањем капацитета и обукама запослених.

Поред Националне службе за запошљавање и агенције за запошљавање, у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, обављају послове запошљавања. На територији Републике Србије послује 60 агенција за запошљавање, којима је неопходно пружити подршку и додатне обуке у циљу ширења услуга клијентима али и побољшања квалитета, сигурности и заштите у поступку запошљавања.

Како је један од приоритета децентрализација политике запошљавања и доношење одлука у вези запошљавања на локалном тржишту рада, новим прописом о запошљавању настојало се да се подржи оснивање локалних савета за запошљавање и омогући суфинасирање програма и мера предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из буџета Републике Србије. С обзиром да иако постоји приближно 120 локалних савета за запошљавање, нису сви функционални, започело се са обукама локалне самоуправе. Циљ обука је да се представници локалних самоуправа и чланови локалних савета за запошљавање, који учествују у креирању локалне политике запошљавања, информишу и стекну знања потребна за израду локалног акционог плана запошљавања. Урађен је приручник чија је сврха јачање капацитета локалне самоуправе за креирање политике запошљавања као и програма и мера које су прилагођене потребама локалног тржишта рада. У наредном периоду наставиће се са пружањем помоћи у јачању капацитета локалне самоуправе за креирање локалне политике запошљавања.

У циљу пружања већих могућности и побољшања положаја категорија теже запошљивих особа значајно је увођење система интегрисаних услуга. Теже запошљиве особе веома су често особе са вишеструким проблемима, а тиме и

потенцијални клијенти више различитих институција. Рад на решавању њихове искључености подразумева повезивање и сарадњу кључних институција као што су Национална служба за запошљавање, центри за социјални рад, школе, канцеларије за младе и др. Ово пре свега из разлога што до сада, на решавању проблема теже запошљивих особа, није постојала сарадња између наведених институција нити су постојали капацитети за њено спровођење. Активности које се предузимају ради решавања проблема на тржишту рада постају знатно квалитетније, јер се врше на основу потреба корисника узимајући у обзир и остале проблеме које клијент има, а који утичу на његово запошљавање. Реализација огледног модела интегрисаних услуга, са посебним фокусом на младе, започиње у 2011. години, са циљем да се модел интегрисаних услуга уведе као системско решење кроз повезивање система образовања, социјалне заштите и запошљавања.

1.4. Дуалност и изазови на тржишту рада

Мали укупан број запослених је само део проблема на тржишту рада у Републици Србији. Структура и квалитет запослености представљају подједнак изазов. Наиме, као што је већ наглашено у првом делу овог текста који се бави дијагнозом и досадашњим трендовима (за више детаља видети део I.2.1), праћењем индикатора тржишта рада по различитим демографским и образовним категоријама у протеклој деценији може се закључити да тржиште рада у Републици Србији има многе дуалне димензије:

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

Положај запослених у многоме 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. 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 и често маргинализованих група на тржишту рада.

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. Могућност остајања без посла међу неформално запосленима већа је него међу формално запосленим радницима, што показују и подаци из АРС у периоду кризе.

Република Србија је у протеклом периоду имала веома висок еластичитет запослености (видети део I.2.1) што указује на појаву већег опадања запослености него БДП. Оваква негативна кретања добрим делом могу се објаснити постојањем дуалног тржишта рада. Наиме, један део запослених, најчешће у јавном сектору, има висок степен сигурности запослења, и тај део тржишта рада је реаговао на услове кризе онако како се очекивало – дошло је до

значајног прилагођавања нивоа запослености паду БДП, али са одређеним кашњењем. Други део тржишта рада, тзв. секундарно тржиште рада, које карактеришу запослени са флексибилним уговорима о раду, samozапослени и запослени „у сивој економији” много се брже и у већем обиму прилагодило условима рецесије. Дакле, услед отежаног процеса отпуштања лица са сигурним запослењем, тржиште рада се прилагођавало ефектима кризе непропорционално бржим отпуштањима оних лица која су радила „на маргинама”. Криза је тако додатно осветлила дуалну структуру тржишта рада – високу заштиту запослених на неодређено време, као и велику изложеност радника са флексибилним уговорима.

Треба напоменути и да нарочит ризик од рањивости (не само у периоду рецесије) на тржишту рада имају лица која су угрожена по више основа – нпр. необразоване жене у руралним подручјима (које су угрожене по родној, образовној и географској основи).

Све ово указује на неопходност редуковања дуалности односно уједначавања положаја запослених на тржишту рада.

2. Стратешки правци и приоритети

Стратешки правци и приоритети који су описани у даљем тексту нису наведени по приоритетима и важности већ прате структуру наведених изазова за политике тржишта рада.

2.1. Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања

Први озбиљан корак у решавању проблема регионалних диспаритета учињен је доношењем Стратегије регионалног развоја Републике Србије за период од 2007. до 2012. године, а затим и акционог плана за реализацију стратегије. Оба документа су заснована на искуствима успешних регионалних развојних политика у земљама чланицама ЕУ. У 2009. години донет је Закон о регионалном развоју („Службени гласник РС”, бр. 51/2009 и 30/10) а затим и подзаконска акта која регулишу децентрализацију и формирање институција на регионалним и локалним нивоима.

Демографско опадање становништва радног узраста које ће се убрзати током наредне деценије, захтеваће и ефикаснији образовни систем и повећање знања и вештина радне снаге посебно оних који тек улазе на тржиште рада. Што примена новог модела економског раста и развоја Републике Србије буде успешнија, то су већи ризици да ће се образовни систем, са сопственом релативно спором динамиком прилагођавања, претварати у уско грло. Овај велики изазов је неопходно сагледати кроз заједничко усаглашавање стратегија запошљавања, образовања и научно-технолошког развоја.

С обзиром на погоршање демографске ситуације у Републици Србији, при чему долази до смањења радне снаге, један од стратешких циљева је управљање миграцијама у складу са одрживом популационом политиком и

дугорочним потребама развоја привреде и кретањем на тржишту рада Републике Србије²¹.

У сучељавању са демографским и образовним изазовима, неопходна су нова решења која могу да укључивати и подстицање имиграције млађих и образованих радника, пре свега из суседних земаља, као и значајније подстицаје да се у девастирана подручја привуку млади и образовани.

Предуслов за покретање привредног развоја као и остајање и повратак радна снаге у мање развијена подручја је убрзана изградња и унапређење постојеће инфраструктуре.

Такође је неопходно подстицати процес децентрализације и развоја регионалне и локалне политике запошљавања као и усмеравати мере активне политике запошљавања на девастирана и неразвијена подручја.

У Националној служби за запошљавање урађена је кластер анализа тржишта рада Републике Србије која треба да буде основ за представљање стања и разлика на локалним тржиштима рада, и бољу дистрибуцију мера активне политике запошљавања, са циљем смањења стопе незапослености и смањења регионалних разлика.

2.2. Унапређење људског капитала и веће социјално укључивање

Од суштинског значаја за стратегију и политику запошљавања је развој и унапређење људског капитала. Подизање квалитета радне снаге кроз образовање и обуке и социјално укључивање појединаца и група које се налазе у стању социјалне искључености допринеће економском и социјалном развоју Републике Србије.

Суштина образовне политике у наредном периоду треба да се огледа у реформи образовног система, која подразумева реформу образовних закона, реформу наставних планова и програма, изградњу институција, професионалну обуку наставника и директора образовних институција, а затим и медијску кампању ради боље информисаности јавности о образовној реформи. Целокупна политика образовања треба да се заснива на стварним и реалним потребама тржишта рада и у правцу предузимања свих неопходних корака како би се спречило рано напуштање школе.

Због значаја развоја система образовања веома је важно успоставити сарадњу и координацију релевантних актера како би се на одговарајући начин управљало образовањем, уочили недостаци који доводе до неусклађености понуде и потражње и разлика на тржиштима рада. Сарадња и координација је важна и за успостављање система финансирања развоја, контроле и управљања институцијама и програмима образовања и обуке.

Иницијатива Стратегије „Европа 2020.“ – „Агенда за нове вештине и радна места“ има за циљ усклађивање понуде и потражње предвиђањем потреба за одређеним вештинама и унапређењем вештина на најбољи могући начин. Све

²¹ Стратегија за управљање миграцијама

већи значај у свим секторима на тржишту рада имаће трансвензалне и генеричке вештине, које подразумевају решавање проблема и аналитичке способности, вештине комуникације и тимског рада, руковођење сопственим задацима, језичке способности и познавање рада са дигиталном технологијом, осећај за иницијативу и предузетништво. У том смислу, веома је битно ефикасно инвестирање у образовање и обуке како би се одговорило на брзе промене потреба модерног тржишта рада, обухватајући све секторе образовања почев од предшколског образовања, узимајући у обзир и учење у неформалном и информалном контексту.

У високом образовању развој иновација и трансфер иновативног знања и технологија из академског у привредни сектор је најважнији облик активности који подстиче развој. У том смислу подстицаће се заједнички рад универзитета, истраживачких институција и привреде, као и коришћење опреме и знања присутних на универзитетима и институтима од стране привредних субјеката и обрнуто, као и студентски пројекти и пракса. Развој научноистраживачке и иновационе делатности је од великог значаја за Републику Србију јер треба да омогући трансфер знања у привреду и друштво, развој технолошких иновација у индустрији, као и развој и рад нових иновативних предузећа.

Развој стручног образовања и обука треба да доведе до повећања запошљивости радне снаге и усклађености понуде и потражње, усклађености система образовања и обука са потребама тржишта рада, бољег приступа доживотном учењу, посебно за угрожене групе. Модерно стручно образовање у Републици Србији треба да буде засновано на унапред дефинисаним исходима учења односно стручним компетенцијама чије ће достизање бити основно мерило успешности образовног процеса. Образовни програми морају бити флексибилни и то како на плану садржаја тако и на плану начина реализације, односно дужине трајања, а све у циљу лакшег похађања и спречавања раног напуштања школовања. Полазна основа за креирање таквих, модерних образовних програма, биће систем националних квалификација створен кроз партнерски рад свих релевантних чинилаца који утичу или на које утиче један овакав систем. Да би се дошло до унапређења квалитета у стручном образовању и обуци неопходно је приступити увођењу европског референтног оквира за осигурање квалитета. Он представља инструмент који помаже у подстицању и праћењу сталних побољшања система стручног образовања и обуке, садржи заједничке критеријуме, одреднице и показатеље квалитета, праћење путем интерних и спољних механизма оцењивања, коришћење алата за мерење, а примењује се на системе стручног образовања и обуке и на пружаоце услуга.

У циљу смањења удела становништва са незавршеном основном школом потребно је приступити успостављању програма функционалног основног образовања одраслих за лица која су напустила основно образовање. Тиме би се пружила могућност да заврше започето основно образовање и да наставе школовање у средњем образовању било кроз систем континуираног обучавања за потребе тржишта рада или кроз систем средњег образовања по програмима који су примерени потребама одраслих, а све у циљу стицања функционалне писмености и прве квалификације, чиме би се повећала њихова конкурентност на тржишту рада.

Политике тржишта рада требало би да повећају учешће програма додатног образовања и обука у мерама активне политике запошљавања, што обухвата разне програме оспособљавања и обучавања, преквалификације и доквалификације, функционалног основног образовања одраслих, као и да те програме усмере на најугроженије групе на тржишту рада и појединце са вишеструким фактором рањивости и то пре свега кроз јачање капацитета на локалном нивоу за унапређење развоја образовања и обуке. Програме обука треба прилагођавати потребама послодаваца, као и потребама појединаца у циљу повећања компетентности.

Када је у питању развој образовања одраслих, акциони план Европске комисије за учење одраслих, захтева од држава чланица да предузму мере у циљу уклањања препрека за укључивање са посебним нагласком на особе са најнижим степенима почетног образовања, старије особе, особе у руралним подручјима и особе с инвалидитетом. Препоручене мере обухватају висококвалитетне системе саветовања и информисања, финансијске подстицаје за појединце и подршку локалним партнерствима, обезбеђивање квалитета учења одраслих, уз посвећивање посебне пажње развоју особља, механизмима и методама осигурања квалитета и наставним материјалима. Акциони план Европске комисије за учење одраслих захтева од држава чланица да предузму мере и у циљу увођења система који препознаје и вреднује резултате учења, што подразумева и повезивање националних мрежа квалификација са Европском мрежом квалификација, улагања у становништво које стари као и мигранте. Поред тога треба стварати могућност за мерење напретка на основу података, показатеља и мерила. У наредном периоду треба интензивно унапредити квалитет обука и приступити развоју и успостављању система кратких обука на тржишту рада. У том смислу приступило се дефинисању и усвајању законске регулативе у области образовања одраслих, што ће допринети и успостављању системског решења по питању стандардизације програма, акредитације образовних установа, као и сертификације знања и вештина, кроз модел признавања претходног учења. Кључне активности у том смислу обухватају израду и стандардизацију програма обука са јасно дефинисаним, стандардима и процедурама, модулима и исходима учења. Да би такви програми били квалитетно реализовани неопходно је приступити екстерној евалуацији и акредитацији образовних установа, које ће такве програме спроводити у адекватним условима, како по питању просторних и техничких услова, тако и по питању квалитетних програма, метода наставе и наставног особља са релевантним лиценцама и акредитацијама за рад. Крајњи циљ подразумева стицање признатог сертификата, кроз претходну проверу знања од стране релевантних институција, тела или комисија. Да би овакав систем заживео битно је препознавање, подршка и сарадња свих релевантних актера у друштву, почев од сарадње надлежних министарстава за област образовања и запошљавања, комора, послодаваца, синдиката. Кључна подршка је и изградња нових или преиспитивање могућности и прилагођавање рада постојећих институција и тела која би се бавила евалуацијом квалитета наведених активности.

У контексту развоја образовања одраслих је и концепт доживотног или целоживотног учења, који се још увек промовише и биће потребно време да он у потпуности заживи. Он представља процес учења који се одвија током целог живота особе ради личног развоја, стицања нових знања и компетенција,

ефикаснијег прилагођавања новим животним околностима, новим технологијама, сазнањима и достигнућима људског друштва и укључује све облике учења, а не само формално учење у образовним институцијама.

Посебно је потребно радити у правцу промовисања предузетништва и предузетничког учења и образовања. Подршка се огледа у пружању консултантских услуга, као и на подстицању самозапошљавања кроз континуирано предузетничко оспособљавање и обуку. У том смислу јавља се неопходност израде заједничке стратегије развоја предузетничког образовања, чији је основни циљ повећање самозапошљавања у Републици Србији.

Један од битних задатака у наредном периоду је и модификовање националног оквира квалификација односно усклађивање са потребама привреде и тржишта рада. Израда националног оквира квалификација треба да омогући олакшану комуникацију унутар европског образовног простора и мобилност унутар европског тржишта рада. Национални савет за високо образовање Републике Србије усвојио је текст Националног оквира квалификација високог образовања. Савет за стручно образовање и образовање одраслих усвојио је Акциони план за израду националног оквира квалификација и националног система квалификација за ниво средњег стручног и друге облике образовања, као и стручног усавршавања и образовања одраслих.

У тесној вези са националним оквиром квалификације је и национални систем класификације занимања. Постојећи називи занимања и стручна звања су застарела и превазиђена, а квалификације се заснивају на националној Номенклатури занимања која се, упркос значајним технолошким и друштвеним променама и стварању нових а нестанку великог броја застарелих занимања, није мењала готово 20 година. У току је израда националног система класификације занимања према међународним стандардима и принципима за развој националних система класификације занимања ISCO и ISCED.

Развој инструмената за праћење потреба и прогноза на тржишту рада, као и мониторинга и евалуација програма и мера у области образовања и обуке представља један од приоритета. Идентификација потребних/недостајућих вештина на тржишту рада је веома важна у планирању образовне политике и програма обука. То представља битан сегмент развоја и планирања образовања у правцу стварних потреба тржишта рада.

2.3. Унапређење институција и развој тржишта рада

Развој тржишта рада биће знатно олакшан уколико се развије партнерство између различитих заинтересованих страна посебно представника послодаваца, синдиката и представника власти (Владе, а на локалном нивоу локалних власти) али и свих заинтересованих страна (образовне институције, институције социјалне заштите, невладин сектор итд.).

У условима тржишне привреде и потребе за хармонизацијом прописа са правом ЕУ, започело се са припремом закона којим ће се на савремен и свеобухватан начин регулисати област запошљавања страних држављана. Доношење овог прописа планирано је до краја 2011. године.

Национални акциони план запошљавања који се доноси на годишњем нивоу, представља значајан напредак у планирању програма и мера активне политике запошљавања. У наредном периоду радиће се на унапређењу у креирању програма и мера активне политике запошљавања према потребама тржишта рада, и према ефектима на запошљавање, а у складу са утврђеним стратешким циљевима и приоритетима.

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености уведена је обавеза потписивања годишњег споразума о учинку између Министарства економије и регионалног развоја и Националне службе за запошљавање, у циљу утврђивања учинка НСЗ и праћења ефикасности спровођења мера активне политике запошљавања. Очекиване резултате, утврђене у споразуму, НСЗ треба да постигне прилагођавањем мера и активности специфичностима и условима на локалним тржиштима рада. Такође, очекивани резултати филијала треба да се квантификују и да се на нивоу НСЗ закључују споразуми о учинку филијала.

Децентрализација доношења одлука, чиме би се побољшало управљање, једноставнија функционална организација са знатно већим учешћем запослених у основним функцијама, који непосредно раде са клијентима, проактиван однос у контактирању послодаваца и налажењу слободних послова, рад на унапређивању индикатора за мерење учинка представљају изазове који се намећу НСЗ. Спровођење активне политике запошљавања, такође, намеће потребу за квалитетним подацима и аналитиком тржишта рада што је предуслов за планирање програма и мера, праћење и оцену активности, као и стално унапређење базе података, управљање према циљевима и примена система квалитета.

Перманентна обука запослених као вид стручног усавршавања ради стицања потребних вештина за рад са клијентима, која се обавља према утврђеном каталогу обука, треба да постане пракса и начин за промоцију концепта доживотног учења међу запосленима у НСЗ.

Посебно спровођење обука за запослене ради стицања вештина за рад са теже запошљивим лицима треба да постане приоритет за НСЗ.

У оквиру НСЗ образован је Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као централни носилац мера и активности професионалне рехабилитације. Институционално јачање и оснаживање капацитета Центра за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом (испуњеност организационих, кадровских, просторно-техничких, оперативних и програмских стандарда), као и обезбеђивање доступности услуга већем броју корисника, изазов је који захтева формирање мреже центара на регионалном нивоу.

Јачање капацитета и унапређивање процедура рада комисија које врше процену радних способности и могућности запослења или одржања запослења веома је важно у наредном периоду, јер само на основу свеобухватне претходне процене послова које особа може да обавља, могуће је планирати мере и активности професионалне рехабилитације као и мере активне политике запошљавања засноване на потребама појединца.

Такође, јачање капацитета предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и оснаживање да постану главни носиоци послова професионалне рехабилитације, један је од циљева који ће се спроводити кроз организовање семинара, пружање стручне помоћи, обезбеђивање средстава за побољшање услова рада и др.

При НСЗ током 2009. године основан је Фонд за запошљавање младих (Фонд) који се финансира из различитих извора. Циљ Фонда је да помогне у стицању знања и вештина и запошљавању оним младим људима којима је потребна посебна подршка, као што су лица без квалификација или са ниским квалификацијама, особе са инвалидитетом, Роми, повратници у поступку реадмисије и избеглице и расељена лица. Програми који се реализују у оквиру Фонда су различити и често подразумевају комбинацију обука и субвенција послодавцима за запошљавање јер дају најбоље резултате. Један од циљева је да се настави обезбеђивање средстава за даљи рад Фонда и промовисање модалитета мера активне политике који су до сада примењивани у оквиру Фонда.

У циљу подизања капацитета агенција за запошљавање, у наредном периоду потребно је развијати различите облике сарадње између агенција и НСЗ ради заједничког обављања појединих послова и постизања бољих резултата нарочито при реализацији посредовања у запошљавању и спровођењу мера активне политике запошљавања. Такође треба организовати тренинге и обуке за запослене у агенцијама за обављање послова професионалне оријентације и саветовања о планирању каријере, обезбеђивање заштите при запошљавању у иностранству, вођење евиденција и сл.

Ширење мреже миграционих сервисних центара при Националној служби за запошљавање који треба да обезбеде информације, савете и упутства мигрантима и потенцијалним мигрантима, допринеће смањењу ризика нелегалних миграција.

У наредном периоду, имајући у виду прописе о контроли државне помоћи, један од приоритетних задатака код креирања мера активне политике запошљавања и њиховог спровођења свакако јесте утврђивање критеријума за укључивање у поједине мере, односно додела средстава намењених за запошљавање, на начин усаглашен са прописима о контроли државне помоћи, што ће истовремено представљати хармонизацију законодавства у овој области са правом ЕУ.

Процес децентрализације политике запошљавања неминовно тражи јачање институција локалне самоуправе које треба да имају капацитете да могу да креирају мере активне политике запошљавања и друге мере уважавајући карактеристике локалног окружења, да пронађу неопходне финансијске и друге ресурсе, да прате и оцењују ефективност спроведених мера и др. То подразумева даљи рад на јачању капацитета локалне самоуправе и активацији локалних савета за запошљавање кроз организовање обука, семинара и сл. са којима се започело у 2010. години.

Посебно ће се подстицати удруживање више општина на регионалном нивоу у циљу формирања заједничког локалног савета за запошљавање и израде

локалног акционог плана запошљавања за подручје више општина, нарочито кад се ради о мањим јединицама локалне самоуправе, које немају довољно развијене капацитете а имају сличне карактеристике локалног тржишта рада.

У оквиру институција и политика тржишта рада потребна је додатна рационализација пасивних мера и усмеравање средстава на програме и мере активне политике запошљавања.

2.4. Редуковање дуалности на тржишту рада

За редуковање дуалности на тржишту рада не постоје брза и лака решења. У циљу редуковања дуалности потребно је унапређење радног законодавства у правцу уједначавања права и обавеза запослених кроз оптимизацију односа сигурности и флексибилности на тржишту рада. Битно је нагласити да је карактер ове оптимизације двосмеран, тј. да претресање регулативе радних односа подразумева да неке промене буду у правцу повећане сигурности, а друге у правцу веће флексибилности, прилагођавајући тако широко прихваћене концепте флексибилности и пристојног рада домаћим околностима. Наше законодавство треба да у потпуности усвоји дискурс флексибилности којим се запосленима и свим припадницима радне снаге пружа сигурност у погледу остваривања права на запослење, али се истовремено предузећима омогућава флексибилност при ангажовању запослених и смањивању њиховог броја из коњукурних и структурних разлога.

Неке одредбе радног законодавства које наизглед штите права запослених у суштини на дуги рок раде против њихових интереса, а онда и против јавног интереса. Тако, на пример, велика разлика у правима запослених на неодређено време и оних са флексибилним уговорима, доводи до тога да се послодавци нерадо одлучују да понуде запосленима уговоре на неодређено време, на штету обе стране. Стратешки посматрано, одговарајући оквир за усаглашавање радног законодавства са дискурсом флексибилности могао би бити Социјално-економски савет, с обзиром да може најбоље да сагледа шири јавни интерес. Такође, елиминација дуалности на тржишту рада, односно изједначавање услова пословања и уређивања односа на различитим тржиштима рада, као и смањење обима неформалне економије и запослености мора бити важан циљ социјалног пакта и у наредном периоду.

Брзи технолошки развој мења и слику тржишта рада, посебно на страни потражње, тако да нестаје потреба за великим бројем застарелих занимања и послова, али се истовремено јавља потражња за новим, какви су и „зелени послови”. У наредном периоду очекују се амбивалентни трендови на тржишту рада у Републици Србији, јер реиндустријализација по правилу доноси и смањење тражње за флексибилном запосленошћу, док реструктурирање у сектору услуга (од традиционалних ка модерним) може да донесе повећање флексибилних облика. Зато је неопходно подстицање запошљавања и самозапошљавања у модерном приватном услужном сектору. Такође, један од до сада неискоришћених потенцијала може бити подршка развоју социјалног предузетништва. Дугорочно посматрано, кроз стварање и јачање мреже социјалних предузећа као флексибилних и иновативних пословних модела, који су усмерени ка одређеном друштвеном циљу и представљају одговор на потребе заједнице и својих запослених, социјална предузећа треба посматрати као

бизнис у служби заједнице. Социјална предузећа (која подржавају социјалне циљеве и социјално власништво у комбинацији са предузетничким духом/оријентацијом), са могућностима и перспективама која пружају, представљају још један корак ка установљавању Републике Србије као друштва једнаких могућности.

Наравно, важно је и на страни понуде тржишта рада помоћи људима да се носе са динамичним променама, тј. да лакше пређу на нова радна места, кроз већи обим и бољи обухват активне политике тржишта рада. Такође, развој концепта доживотног учења треба да омогући већу прилагодљивост радника и самим тим њихову већу запошљивост. Не мање важно је ставити нагласак на посебне програме запошљавања усмерене ка угроженим и маргинализованим групама.

III. ЦИЉЕВИ И ПЛАН АКТИВНОСТИ

1. Општи циљ

Повећање запослености

У контексту смерница и препорука Стратегије Европа „2020.” за послове и раст и стратешких опредељења даље изградње и развоја Републике Србије, уз уважавање карактеристика националног тржишта рада утврђено је као основни циљ политике запошљавања, да се у Републици Србији до краја 2020. године успостави ефикасан, стабилан и одржив тренд раста запослености и да се политика запошљавања као и институције тржишта рада потпуно ускладе са тековинама ЕУ. Смањење разлика у индикаторима између тржишта рада у Републици Србији и ЕУ представља један од приоритета у периоду реализације стратегије.

Раст запошљавања, и као стратешки циљ одрживо повећање запослености, посебно у приватном сектору, зависи од повећања не само броја, већ и квалитета радних места.

У складу са Посткризним моделом привредног раста и развоја потребно је обезбедити побољшање инвестиционог и пословног амбијента као и индиректне и директне државне мере како би се створили услови за отварање нових радних места.

Подршка страним директним инвестицијама и извозно оријентисаним програмима су мере које треба да буду посебно подржане у циљу отварања нових радних места.

Приоритетне активности које треба да допринесу повећању запослености јесу подршка отварању нових радних места у малим и средњим предузећима и подстицање предузетништва.

Сектор малих и средњих предузећа је најважнији елемент развоја Републике Србије и одрживости њеног раста. Приватне компаније учествују са мањим уделом у економској производњи, али с великим у спољној трговини.

Високи трошкови пословања с једне стране и смањена тражња роба и услуга с друге стране, као последица кризе, допринели су пропадању великог броја предузећа и затварању великог броја радних места. Стога су неопходне интензивније мере и подстицаји који би спречили даљи наставак овог процеса.

Синергијско деловање у циљу постизања бољих резултата, нови модел раста и развоја Србије очекује се и у области развоја социјалног предузетништва, задруга и др. Подршка развоју предузећима и организацијама које делују у спектру „трећег сектора” и „непрофитних организација” је неопходна јер њихове специфичности произилазе из обављања економске активности и пружања услуга са циљем унапређења квалитета живота нарочито најугроженијих.

2. Појединачни циљеви

Ради постизања општег (стратешког) циља, а у складу са препознатим изазовима, дефинисани су појединачни циљеви који кроз спровођење различитих програма, мера и активности треба да допринесу повећању запослености у Републици Србији.

Појединачни циљеви описани у даљем тексту нису наведени по значају и важности.

2.1. Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалних и локалних политика запошљавања

2.1.1. Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима

У наредном периоду неопходно је, поред изградње и унапређења инфраструктуре, креирати мере и подстицаје за спречавање демографског пражњења појединих територија у Републици Србији.

Отварање нових радних места подстицаће се обезбеђивањем финансијских средстава у виду субвенција послодавцима и субвенција за samozapošljavanje или доделом кредитних средстава које реализују Национална служба за запошљавање, Фонд за развој Републике Србије и Агенција за страна улагања и промоцију извоза (СИЕПА).

Подстицање равномерног регионалног и привредног развоја вршиће се тако што ће се обезбеђивати већа финансијска средства за субвенције за отварање нових радних места у мање развијеним и девастираним подручјима у Републици Србији, кредитирањем привредних субјеката и то дугорочним и краткорочним кредитима и издавањем гаранција, као и обезбеђивањем финансијске подршке инвеститорима доделом бесповратних средстава по новоотвореном радном месту.

2.1.2. Развој регионалних и локалних политика запошљавања

Неопходно је даље развијати регионалне и локалне политике запошљавања, у циљу смањења регионалних разлика и посебним програмима стимулисати подстицање запошљавања у мање развијеним регионима како би се допринело одрживом развоју Републике Србије.

Локална самоуправа у наредном периоду добија нову улогу и одговорност која подразумева не само имплементацију националне политике запошљавања, већ и креирање локалне политике запошљавања која ће уважавати све карактеристике и специфичности локалног окружења.

Упоредо са процесом децентрализације, одвијаће се и изградња и унапређење капацитета локалних самоуправа, посебно локалних савета за запошљавање, као и унапређење социјалног дијалога, који је у основи партнерства не само при креирању, већ и при спровођењу регионалне и локалне политике запошљавања. Са централног нивоа пружаће се подршка и помоћ локалним актерима политике запошљавања. Посебно је значајна већ

установљена финансијска подршка локалним самоуправама, у виду суфинансирања програма и мера регионалне и локалне политике запошљавања средствима из републичког буџета. Додела средстава одвијаће се на начин да се подстиче развој недовољно развијених подручја Републике Србије.

2.2. Унапређење квалитета људског капитала

У основи економског раста и развоја иновативне и конкурентне привреде, са више послова и са бољим пословима, налази се улагање у људски капитал и квалитет система образовања. Одговарајуће знање и његова примена, препознато је као основни развојни фактор који Република Србија, с обзиром на остале расположиве факторе и ресурсе, мора у пуној мери да искористи. Развој привреде и друштва не може се замислити без одговарајућих људских ресурса, тако да развој и управљање људским ресурсима укључује све процесе и активности које имају за циљ повећање запошљавања и продуктивности рада, развој и едукацију кадрова, кроз повећање квалификација и компетенција радне снаге и израду законске регулативе у области образовања и запошљавања.

Мере и активности треба да буду усмерене на подстицање професионалног развоја радника, кроз развој система каријерног вођења и саветовања, као и на смањивање неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, односно неусклађености света рада и образовања. Процес образовања и учења треба усмерити у правцу исхода учења односно применљивости стечених компетенција и повећању конкурентности на тржишту рада.

Сарадња министарстава за област образовања и запошљавања, огледаће се у анализи и планирању образовне политике у складу са потребама тржишта рада и унапређењу квалитета образовања и обука нарочито у делу који се односи на кратке обуке и практичну наставу које треба да буду усаглашене са системом формалног образовања, јер су управо практична знања и стечене вештине од великог значаја за запошљавање и укључивање у свет рада. Том приликом посебан акценат треба ставити на реализацију програма кратких обука за теже запошљиве и најрањивије групе, у циљу повећања њихове квалификованости и конкурентности на тржишту рада.

2.2.1. Развој каријерног вођења и саветовања

Стратегија каријерног вођења и саветовања, чијим спровођењем треба да се успостави систем каријерног вођења и саветовања, заједно са акционим планом за њено спровођење, представља документ који треба да допринесе бржој реформи у области образовања и запошљавања.

Системско уређење области каријерног вођења и саветовања треба да допринесе побољшању стања на тржишту рада у Републици Србији и као битан сегмент развоја друштва, треба сваком појединцу да обезбеди и омогући лични развој у циљу доношења сопствених одлука по питању учења, запошљавања, рада, као и планирања и управљања својом каријером. На тај начин треба да се омогући и помогне незапосленом лицу у разјашњењу непосредних циљева запошљавања, при тражењу посла и задржавању запослења, али и спремности да приступи оспособљавању и стицању додатних потребних знања и вештина,

односно повећању компетенција, што би значајно допринело његовој конкурентности и мобилности на тржишту рада, а тиме и запошљавању.

Спровођењем Националног програма каријерног вођења и саветовања, биће обухваћене различите категорије лица и узраста, као што су деца, ученици, млади и одрасли. Тиме ће се остварити циљеви који се пре свега односе на промовисање и развој доживотног учења, развој система тржишта рада кроз смањење јаза између понуде и потражње и поправљања квалитета радне снаге, њене конкурентности и мобилности, као и социјалне једнакости и инклузије младих и одраслих. За увођење система каријерног вођења и саветовања и реализације наведених активности, веома је значајна улога и сарадња ресорних министарстава за област образовања, запошљавања и за младе, НСЗ, Привредне коморе Србије, Уније послодаваца, образовних установа, али и послодаваца.

У наредним годинама, неопходно је интензивирати активности које се односе на развој постојећих и отварање нових Центара за информисање и професионално саветовање за све кориснике услуга НСЗ, формирање мобилних центара намењених руралним областима, развој вештина запослених у центрима, дефинисање и имплементација мера за рад са незапосленим лицима ради укључивања у процес додатног образовања и обуке у циљу запошљавања, као и интензивно и континуирано промовисање каријерног вођења и саветовања, чиме ће се допринети што бољем развоју система каријерног вођења и саветовања, нарочито у области запошљавања.

2.2.2. Повећање компетенција незапослених лица стицањем знања и вештина кроз успостављање система кратких обука

У циљу повећања компетенција незапослених лица и конкурентности на тржишту рада, спроводиће се програми додатног образовања и обуке који за циљ имају обучавање незапослених лица ради стицања додатних знања и вештина. То су програми оспособљавања за самосталан рад у струци, програми обука за потребе тржишта и потребе познатог послодавца, програми преквалификације и доквалификације и функционалног основног образовања одраслих. Програме ће спроводити НСЗ у складу са потребама локалног тржишта рада, а у сарадњи са образовним установама и послодавцима, као и релевантним партнерима за област образовања и обука. У зависности од врсте програма, акценат ће бити стављен на теже запошљива лица из категорије угрожених лица, дугорочно незапослена лица, лица суфицитарних занимања, а у циљу повећања компетенција у складу са потребама послодаваца.

У сарадњи са послодавцима вршиће се испитивање и сагледавање образовних потреба послодаваца, како би се дефинисали програми и одређивале циљне групе лица, које ће похађати конкретне обуке за конкретна радна места.

Један од приоритета јесте развој система кратких обука односно израда стандардизованих програма обука за незапослена лица, као и активности усмерене на подршци успостављању акредитованих установа и стицању признатих сертификата.

Циљ програма додатног образовања и обуке је ублажавање неповољног положаја одређених категорија лица и локалног нивоа тржишта рада, путем

већег и бољег приступа циљаним мерама активне политике запошљавања који одговарају захтевима тржишта рада. Кроз имплементацију пројеката о прогнозама и управљању подацима у НСЗ значајно ће се допринети истраживању прогноза и трендова на тржишту рада и мониторингу и евалуацији активних мера на тржишту рада. То би допринело адекватном планирању и спровођењу неопходних програма додатног образовања и обуке, који треба да одговоре реалним потребама тржишта рада, унапређењу људског капитала и запошљавања.

2.2.3. Признавање знања и вештина стечених неформалним учењем

У циљу унапређења квалитета понуде радне снаге, развијање модела признавања знања и вештина стечених претходним учењем (кроз неформалне облике образовања и информалног учења) значајно би допринело повећању квалификованости радне снаге, а тиме и конкурентности на тржишту рада.

Значај признавања претходног учења и стечених знања, препознала су сва релевантна министарства и институције Републике Србије, али још увек не постоји јасан модел по коме ће се процес признавања одвијати и зато ће у наредном периоду то бити један од приоритета у области образовања и запошљавања.

Суштина признавања неформалног и других облика учења је у томе да учење релевантно за квалификацију, њене компоненте, или неки други формално установљени облик, треба да буде признато, без обзира на то путем којих процеса и искустава је знање односно компетенција стечена. Признавање резултата претходног учења од великог је значаја за тржиште рада јер су често знање, вештине и компетенције присутне код незапослених, али нису видљиве јер нису званично признате.

Постојање националног оквира квалификација је кључно за развијање признавања исхода неформалног и других облика учења. Треба обезбедити повезаност националних оквира квалификација и да признавање претходног учења почива на чињеници да су квалификације које су уврштене у национални оквир квалификација опште признате и прихваћене. Такође је признавање претходног учења од кључне важности за развијање система образовања и васпитања након нивоа обавезног образовања, јер ће признавати учење без обзира на то како, када и где је стечено, под условом да је релевантно за исходе учења или стицање компетенције, у неком предмету, модулу јединице, курсу или квалификацији. Као један од начина за решавање питања признавања претходног учења види се пре свега у формирању тела на нивоу државе које би се између осталог бавило и сертификацијом знања и вештина односно признавањем резултата претходног учења са јасно дефинисаним улогама свих релевантних институција.

Такође је неопходно изградити и национални систем класификације занимања према међународним стандардима и принципима с обзиром да постојећи називи занимања и стручна звања не одговарају ни технолошким ни друштвеним променама.

2.3. Развој институционалних капацитета и експанзија програма активне политике запошљавања

2.3.1. Развој институционалних капацитета

Развој институционалних капацитета Сектора за запошљавање у оквиру Министарства економије и регионалног развоја, Националне службе за запошљавање, агенција за запошљавање, локалних савета за запошљавање и др. представља предуслов за пун допринос у домену послова које обављају.

У складу са стратешким правцима и приоритетима наведеним и разрађеним у делу II.2.3 наставиће се са започетим процесима на подизању капацитета али и унапређењу сарадње између различитих актера и социјалних партнера који могу допринети остварењу циљева стратегије.

Наставиће се са активностима на унапређењу организације рада Сектора за запошљавање и Националне службе за запошљавање као и са перманентним обучавањем запослених ради стицања знања и вештина неопходних за обављање свих послова.

Наставиће се сарадња са јединицама локалне самоуправе кроз различите облике (семинари, обуке, округли столови) ради јачања институција локалне самоуправе и подизање капацитета за креирање мере активне политике запошљавања на локалном нивоу и према потребама локалног тржишта рада.

2.3.2. Експанзија програма активне политике запошљавања

Мере активне политике запошљавања у наредном периоду биће усмерене према теже запошљивим лицима, односно на незапослена лица која због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или других објективних околности теже налазе запослење. Националним акционим плановима запошљавања, на годишњем нивоу, дефинише се ова категорија лица, као и мере и активности за унапређивање њихове запошљивости. Незапослена лица из ове категорије имају приоритет приликом укључивања у мере активне политике запошљавања.

У посебно осетљиве односно рањиве групе на тржишту рада Републике Србије спадају следеће групе становништва радног узраста: Роми, избеглице и интерно расељена лица, особе са инвалидитетом, рурално становништво (посебно рурално становништво које не поседује земљу и рурално становништво у југоисточној Србији), необразоване особе, као и жене, млади (15–24 године старости) и старија лица (50–64 године), али и дугорочно незапослени, самохрани родитељи, корисници новчане социјалне помоћи, деца без родитељског старања, жртве трговине људима и сл. Побољшање запошљивости, односно статуса на тржишту рада, значајно утиче на побољшање животног стандарда ових посебно осетљивих група.

Запошљавање особа са инвалидитетом захтева предузимање афирмативних мера како би се особе са инвалидитетом ефикасније и

квалитетније укључиле на тржиште рада. Тако се новим Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом уводи обавеза послодавца који има најмање 20 запослених да у радни однос прими одређени број особа са инвалидитетом. Послодавци, који нису у могућности да прописану обавезу испуне запошљавањем могу се одредити за извршење финансијске обавезе из уговора о пословно техничкој сарадњи, куповини производа или вршењу услуга са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, односно за уплату средстава у Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом на име учешћа у финансирању зарада особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом или социјалном предузећу или организацији. Средства од уплате пенале на основу неизмирене обавезе послодаваца и средства од уплате на име учешћа у финансирању наведених зарада представљају приход Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом и биће коришћена и за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места у наведеним предузећима, као и за финансирање мера и активности професионалне рехабилитације, подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, рефундацију трошкова прилагођавања радног места особа са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима и рефундацију трошкова обезбеђивања стручне подршке особама са инвалидитетом које су запослене под посебним условима.

Одређене мере активне политике запошљавања НСЗ првенствено усмерава на Роме. Имајући у виду Декаду Рома, усвојену Стратегију за унапређивање положаја Рома у Републици Србији и донет Акциони план за спровођење те стратегије, подстицање запошљавања Рома реализоваће се кроз посебне програме и мере активне политике запошљавања. У наредном периоду планирано је да програми обука, а пре свега функционално образовање одраслих и друге обуке према захтевима тржишта рада, као мера која даје добре резултате и релевантна је за запошљавање доброг дела незапослених Рома, буду заступљени у далеко већем обиму. Побољшање положаја Рома на тржишту рада очекује се након реформи које се спроводе у систему образовања, посебно након стварања система сертификације знања стечених неформалним учењем и система акредитације образовних програма и институција.

Посебно угрожену групу на тржишту рада представља рурално становништво, пре свега у југоисточној Србији, као и становништво које не поседује земљу. Ниска образовна структура, низак ниво додатних знања и вештина и недовољна укљученост у активне мере запошљавања које спроводи НСЗ, смањују шансе на тржишту рада популације у руралним подручјима и њену конкурентност, посебно за жене и младе.²² Програми обуке, намењени особама са нижим образовањем треба да постану приоритет у програмима НСЗ за ову угрожену групацију на тржишту рада, као и додела субвенција за samozapošljavanje и оснивање пољопривредних газдинстава и удруживање у задруге. Такође се планира пружање услуга незапосленим лицима, посебно младима, у руралним областима кроз формирање мобилних јединица за

²² Крстић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

запошљавање удаљених од филијала НСЗ, као и интегрисаних услуга (каравани запошљавања).

Учешће дугорочно незапослених у укупном броју незапослених је веома високо и сугерише да су токови на тржишту рада успорени што има за последицу да је највећи број особа које су на почетку кризе изгубиле посао, остао у том статусу. Ризик од искључености додатно расте са продуженим трајањем незапослености тако да су ове особе у акутном ризику од уласка у стање незапошљивости, те преласка у трајну неактивност услед обесхрабрености и губитка знања, вештина и навика неопходних за учешће на тржишту рада. Незапосленим лицима из ове категорије неопходно је пружити интензивну и обимну подршку у тражењу посла комбиновањем више различитих мера активне политике запошљавања, али и креирањем сета превентивних мера да би се избегао њихов улазак у дугорочну незапосленост.

Жене су највећа рањива група на тржишту рада Републике Србије. Премда чине половину становништва радног узраста, оне су мањина међу учесницима на тржишту рада, и још изразитија мањина међу запосленима. Ипак, активни програми тржишта рада су у Републици Србији, као и у свету, веома ретко ограничени искључиво на жене, премда често могу имати имплицитне или експлицитне циљеве усмерене ка унапређењу полне равноправности на тржишту рада. Имајући у виду да су жене, због своје бројности, истовремено и најхетерогенија рањива група, генерално таргетирање жена као групе најчешће није најбоља политика, због своје непрецизности. Због тога ће се при креирању активних програма усмерених искључиво или претежно према женама радити и на идентификовању додатних фактора рањивости.

Постоји веома велики простор за унапређење родне сензитивности у креирању и праћењу активних програма тржишта рада у Републици Србији, те да би овакав приступ не само допринео смањивању разлика између жена и мушкараца на тржишту рада, него и повећању ефикасности употребе средстава за активне програме, посебно ако се повећа релативно учешће програма обуке у активним програмима тржишта рада.

Стопа незапослености младих је једна од највећих у Европи. Упоредни емпиријски подаци показују да је у земљама са вишом општом стопом незапослености рањивост младих на тржишту рада значајно већа. Активне мере за подстицање запошљавања младих биће циљно оријентисане и усклађене са специфичним потребама младих и уједно усмерене на стварање могућности за продуктивно запошљавање и ефикасан прелазак са школовања на рад. Пружаће се помоћ младима који су дипломирали да пронађу почетно запослење, али и да се додатно образују и обуче, укључујући и реализацију програма приправништва. У циљу подизања запошљивости и стицања одговарајућег искуства, промовисаће се и подстицати организовање стручне праксе за ученике и студенте завршних година, као један од начина упознавања младих са светом рада, стицања радног искуства и припреме за запошљавање.

Посебан изазов представљају млади који рано напуштају школовање и чији је ниво квалификација низак. Додатним образовањем, а нарочито кратким обукама и тренинзима са циљем осавремењавања и подизања нивоа знања и

компетенција првенствено треба да буду обухваћени млади без квалификација или са недовољним квалификацијама.

Подстицање запошљавања старијих лица (50–64) има за циљ повећавање могућности да лица која припадају овој категорији, као посебно осетљиве групе на тржишту рада Републике Србије, поново нађу посао. Демографски трендови у Републици Србији, као и у већини европских земаља, указују да старење становништва представља глобални проблем. Због тога је неопходно подизање свести у друштву о користима и предности укључивања старијих лица у свет запослених и у складу са тим креирати и спроводити политику активног старења. Велики број старијих лица у периоду транзиције и економске кризе остао је без посла и за њих је потребно обезбедити адекватне мере активне политике запошљавања чиме ће им се омогућити да поново пронађу запослење. Пре свега је потребан адекватан систем образовања одраслих и стицања нових квалификација које су дефицитарне на тржишту рада.

Посебно је потребно ангажовање на промовисању политике активног старења, концепта целоживотног учења и мотивисању старијих да наставе рад у складу са својим психофизичким способностима. У том смислу радиће се на елиминисању препрека и подешавању услова рада животном добу запосленог, промовисању нових форми флексибилног запошљавања и организације рада која омогућава равнотежу „кућа-посао”. Што већи број старијих треба укључити у активне мере тржишта рада, нарочито у различите обуке и клубове за тражење посла. Послодавце треба подстицати да запосле и задрже на послу старије раднике и спречавати дискриминацију приликом запошљавања старијих лица, а нарочито старијих жена.

Посебно креирани програми и мере активне политике запошљавања треба да буду усмерени према повратницима по споразуму о реадмисији и избеглим и расељеним лицима. Социјално укључивање повратника по споразуму о реадмисији захтева ангажовање и активности које су усмерене на подизање запошљивости повратника, међу којима је највећи број Рома, који често не знају српски језик и захтевају посебно економско оснаживање. Као ефективна мера њиховог запошљавања предвиђа се промоција социјалног предузетништва. Избеглице и интерно расељена лица спадају у посебно осетљиве групе у погледу запошљавања, а заправо по многим својим структурним карактеристикама имају потенцијал да унапреде свој, тренутно инфериоран, релативни положај на тржишту рада.

У циљу социјалног укључивања и запошљавања деце без родитељског старања, самохраних родитеља, жртава породичног насиља, трговине људима и корисника новчане социјалне помоћи, посебну пажњу треба усмерити на кампање за јачање свести о значају укључивања на тржиште рада. Развијањем нових интегрисаних услуга, нарочито на локалном нивоу и подстицањем сарадње различитих институција, незапослена лица треба да се мотивишу да социјалну помоћ друштва замене за продуктивно запошљавање, пре свега кроз запошљавање у социјалним предузећима.

Подршка оснивању задруга и других социјалних предузећа, као и пружање интегрисаних услуга, у наредном периоду биће један од инструмената за повећање запослености угрожених група.

Анализе показују да значајна већина становништва радног узраста припада бар једној од рањивих група на тржишту рада. Дубина рањивости по правилу опада са величином и хетерогеношћу појединачне групе, али ризик од екстремне рањивости и коначне искључености са тржишта рада (незапошљивости) за појединца расте са бројем рањивих група којима истовремено може да припада.

Програми и мере активне политике запошљавања законски су регулисане уопштено, чиме је остављена могућност да се уводе иновације, креирају нове мере и постојеће прилагођавају стварним потребама тржишта рада и корисника.

Најмање 80% скупљих активних програма и мера (субвенције и обуке) у првим годинама спровођења Стратегије запошљавања биће усмерено према најрањивијим групама на тржишту рада, а касније чак и 90%.

Додатни извор средстава за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом представљају средства Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, којим ће се кроз мере и активности професионалне рехабилитације и запошљавања утицати на побољшање положаја ове рањиве групе на тржишту рада.

2.4. Редуковање дуалности на тржишту рада

2.4.1. Повећање формалне запослености и смањење неформалне запослености

Искуства различитих земаља показала су да позитивни приступ који посматра неформалну економију као ресурс запошљавања и samozapošljavanja и политика која тежи ка легализацији, поред рестрикције и казнене политике, даје много боље резултате у смањењу учешћа сиве економије.

Узимајући у обзир обим неформалне економије и величину неформалне запослености, неопходно је у наредном периоду повећати мере и активности за смањење њеног обима и неформалну запосленост преводити у легалне оквире.

У том смислу треба подржати, заједно са другим социјалним партнерима, и иницијативу синдиката у правцу смањивања сиве економије, као што је: прилагођавање законске регулативе реалној ситуацији и потребама у Републици Србији (комбинација стимулативних мера и санкција ради обезбеђивања веће заинтересованости за легално пословање), усклађивање образовног процеса са реалним потребама модерне, тржишно оријентисане привреде, јачање активних мера тржишта рада – које ће ублажити последице дугорочне незапослености, јачање контролне функције кроз реформу државне управе (јачање надлежности и одговорности инспекције рада и финансијске полиције), јачање локалних иницијатива кроз потписивање трипартитних споразума локалних власти, представника послодаваца и репрезентативних синдиката и сл.

2.4.2. Међусобно уважавање права и обавеза запослених и послодаваца увођењем концепта флексибилности

У наредном периоду Република Србија ће, с обзиром на стратешко опредељење за приступање ЕУ, уважавати препоруке дате државама чланицама, тако да ће радити на проналажењу сопственог националног пута за развој принципа флексибилности, кроз спој квалитета и достојанства рада а кроз оптималну комбинацију стимулативних и казнених мера и поштовање међународних стандарда, усклађивању пословних и породичних обавеза, промовисању активног старења и равноправности мушкараца и жена.

Активно учешће социјалних партнера налази се у основи јачања флексибилности и подразумева:

- флексибилне и сигурне уговоре о раду (из перспективе послодавца и запосленог),
- развој и увођење свеобухватног концепта доживотног учења што ће обезбедити прилагодљивост и повећати запошљивост радника, а посебно најугроженијих,
- развој ефективне активне политике тржишта рада што ће помоћи људима да се носе са брзим променама и учинити лакшим прелаз на нова радна места, а самим тим и утицати на смањење незапослености,
- савремене системе социјалне заштите који треба да пруже адекватну подршку доходу, подстичу запошљавање и олакшавају мобилност радне снаге на тржишту.

Широка покривеност социјалне заштите (накнаде за незапослене, пензије и здравствена заштита, новчана социјална помоћ породице) треба да помогне и олакша комбиновање радних са приватним и породичним обавезама (као што су чување деце, старих и болесних чланова породице и сл.).

2.4.3. Једнаке могућности за све на тржишту рада

Спровођење политике једнаких могућности за све на тржишту рада и стварање услова за запошљавање теже запошљивих и рањивих категорија на тржишту рада омогућиће социјално укључивање свих на тржиште рада.

Вишеструко рањиве категорије нарочито су у тешком положају на тржишту рада и зато су неопходне афирмативне акције, које би подстакле њихово запошљавање.

Потребно је припремити посебне програме запошљавања намењене маргинализованим категоријама жена, посебно вишеструко дискриминисаним. У односу на женску популацију, постоји значајан проценат разлике у незапослености жена из ових група (нпр. у односу на просек незапослености жена, жене избеглице су за 15% више незапослене, расељена лица за 32%, а Ромкиње за 39%²³).

²³ Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности

Суштински допринос спровођењу политика једнаких могућности била би измена у начину расподеле средстава и јавне потрошње, јер та расподела има различит учинак на мушкарце и на жене. С тога је потребно реструктурирати и усмерити расподелу јавних трошкова тако да се унапреде економске могућности жена и њихов равноправан приступ ресурсима.²⁴

У наредном периоду радиће се на стварању системских предуслова за политику једнаких могућности у економији, подстицању женског предузетништва, samozapošljavanja и запошљавања жена, смањивању економских неједнакости које су последица вишеструке дискриминације, јачању капацитета свих актера у привреди и друштву за отклањање родне дискриминације и боље коришћење женских ресурса.

Промовисаће се могућност слободног избора флексибилних облика рада побољшањем социјалне заштите и услуга неге и старања, уз стварање једнаких могућности за њихово коришћење, унапређење кредитних програма за подстицање женског предузетништва и свих облика samozapošljavanja, усвајање и примена посебних мера за подстицање запошљавања, предузетништва и samozapošljavanja намењених женама из вишеструко дискриминисаних група, израда посебних програма економског оснаживања сеоских жена и Ромкиња и економско описмењавање жена за модерно пословање.²⁵

На евиденцији НСЗ број незапослених жена је већи од броја незапослених мушкараца, али је на локалним тржиштима рада ситуација различита, тако да у појединим општинама има више незапослених мушкараца. С обзиром на разлике на локалним тржиштима рада, у оквиру локалних акционих планова запошљавања, потребно је осмислити посебне програме за запошљавање жена и то у оним областима у којима су оне у неповољнијој ситуацији у односу на мушкарце. Нарочито је висока стопа незапослености, а истовремено ниска стопа запослености младих жена. Због тога приоритет при укључивању у мере треба дати незапосленим младим женама, до 30 година старости, без искуства у струци, у односу на мушкарце са истим карактеристикама.

Такође би економско јачање жена зауставило изразит депопулациони тренд, који бележе неразвијене и приграничне општине.

С обзиром на чињеницу да је демографска слика Републике Србије лоша, да наталитет пада а да нација стари, као и да нису обезбеђени довољни капацитети за бригу о деци и старима, очекује се да ће у наредном периоду бити све већа потреба за оснивањем социјалних сервиса за бригу о зависним члановима домаћинства. Поред тога у наредном периоду очекује се и повећање запослености у приватном сектору, а смањење у јавном сектору, у коме су већином запослене жене, што може повећати јаз у показатељима запослености између мушкараца и жена.

Боља примена принципа флексибилности у приватном и јавном сектору смањила би сегментацију на тржишту рада и олакшала постизање равнотеже

²⁴ Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности

²⁵ Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности

између посла и породичног живота. Постојећи Закон о раду пружа могућност склапања „флексибилних” уговора о раду, али је заступљеност таквих облика рада још увек мала. У том смислу потребно је изменама закона о раду учинити флексибилне облике рада атрактивнијим и то и за послодавце и за запослене. Заједно са социјалним партнерима треба радити на промовисању принципа флексибилности и истицати његове користи за све.

Већа заступљеност радног односа са непуним радним временом и обављање послова ван просторија послодавца који су нарочито погодни за жене које брину о зависним члановима домаћинства (деци и старима), омогућила би повећање запослености нарочито жена, и могуће повећање наталитета због бољег усклађивања захтева посла и породичног живота. С обзиром на чињеницу да су жене у Републици Србији боље образоване од мушкараца, као и да радни учинак није у битној вези са временом проведеним на послу, нарочито када је у питању интелектуални рад који се може обавити за пола радног времена или од куће, треба пружити могућност шире примене флексибилних уговора о раду нарочито за запошљавање жена где год је то могуће.

IV. ИНДИКАТОРИ УСПЕХА И ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ СТРАТЕГИЈЕ

1. Основни индикатори успеха у примени стратегије запошљавања

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
Повећање стопе активности 15–64	Стопа активности – пропорција радно активних становника у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа активности 15–64 - 58,8% у 2010. години.	Стопа активности 15–64 - 68,8% у 2020. години.	Републички завод за статистику (РЗС)
Повећање стопе запослености	Стопа запослености – пропорција запослених лица у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа запослености 15–64 - 47,1% у 2010. години. Стопа запослености 20–64 - 51,1% у 2010. години.	Стопа запослености 15–64 - 61,4% у 2020. години. Стопа запослености 20–64 - 66,3% у 2020. години.	РЗС
Смањење стопе незапослености	Стопа незапослености – пропорција незапослених лица у активном становништву радног узраста, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима.	Стопа незапослености 15–64 - 20,0% у 2010. години. Стопа незапослености 20–64 - 19,5% у 2010. години.	Стопа незапослености 15–64 - 10,8% у 2020. години. Стопа незапослености 20–64 - 8,38% у 2020. години.	РЗС
Промена секторске структуре запослености	Број запослених у индустрији. Учешће запослености у индустрији у укупној запослености. Број запослених у пољопривреди. Учешће запослености у пољопривреди у укупној запослености. Број запослених у сектору услуга. Учешће запослености у сектору услуга у укупној запослености.	Индустријска запосленост 15–64 - 26,3% у 2010. години. Пољопривредна запосленост 15–64 - 19,7% у 2010. години. Запосленост у сектору услуга 15–64 - 54,0% у 2010. години.	Пад запослености у пољопривреди, пораст запослености у индустрији и услугама.	РЗС
Промена запослености према типу запослења	Број запослених радника, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће запослених за плату у укупној запослености. Број samozапослених,	Запослени радници 15–64 - 1.651.602 или 72,8% у 2010. години. Samozапослени 15–64 - 455.499 или 20,1% у 2010. години.	Пад рањиве запослености (samozапослени и помажући чланови домаћинства).	РЗС

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће samozапослених у укупној запослености. Број помажућих чланова домаћинства, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће помажућих чланова домаћинства у укупној запослености.	Помажући чланови домаћинства 15–64 - 162.464 или 7,2% у 2010. години.		
Смањење удела неформалне економије	Број запослених у неформалној економији, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће неформално запослених у укупном броју запослених.	Број неформално запослених 15–64 - 390.365 у 2010. години. Учешће неформално запослених у укупном броју запослених 15–64 - 17,2% у 2010. години.	Пад неформалне запослености.	РЗС
Смањење регионалних разлика	Стопа запослености по регионима, разврстано према полу. Стопа незапослености по регионима, разврстано према полу.	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% у 2010. години. 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% у 2010. години.	Смањење разлика у стопама запослености и незапослености по регионима.	РЗС
Издавање већег износа финансијских средстава за мере	Износ средстава у буџету РС за мере активне политике запошљавања, по годинама.	Средстава у буџету РС за мере активне политике запошљавања –	Повећан износ средстава у буџету РС за мере активне политике	Министарство економије и регионалног развоја (МЕРР)

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
активне политике запошљавања Већи број незапослених лица укључен у мере активне политике запошљавања	Учешће финансијских средстава издвојених за мере активне политике запошљавања на годишњем нивоу у БДП-у. Број незапослених лица укључених у мере активне политике запошљавања у току једне године, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће незапослених који су били укључени у мере активне политике запошљавања у току последње године у укупном броју незапослених на евиденцији НСЗ. Број теже запошљивих и рањивих категорија незапослених лица укључених у мере активне политике запошљавања, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, регионима. Учешће теже запошљивих и рањивих категорија незапослених лица који су били укључени у мере активне политике запошљавања у току последње године у укупном броју незапослених укључених у мере активне политике запошљавања. Број креираних нових мера за теже запошљиве и рањиве категорије незапослених лица.	3,7 милијарди динара у 2010. години. Учешће финансијских средстава за мере активне политике запошљавања у БДП-у – 0,1% у 2010. години. Број незапослених лица укључених у мере активне политике запошљавања – 135.784 у 2009. години. Учешће незапослених који су били укључени у мере активне политике запошљавања у укупном броју незапослених на евиденцији НСЗ – 18% у 2009. години.	запошљавања на 0,4% до 2013. године, а онда стабилизација на 0,5% БДП-а до 2020. године. Повећан број лица укључених у мере активне политике запошљавања на бази индивидуалних планова запошљавања. Усмеравање теже запошљивих и рањивих категорија незапослених лица на укључивање у мере активне политике запошљавања. Креиране нове мере за теже запошљиве категорије незапослених лица.	НСЗ Министарство финансија (МФ)
Смањивање дугорочне незапослености	Учешће дугорочне незапослености – удео дугорочно незапослених лица (преко 12 месеци) у укупном броју незапослених радног узраста, разврстано према полу. Стопа дугорочне	Учешће дугорочне незапослености 15–64 - 71,7% у 2010. години. Стопа дугорочне незапослености 15–64 - 14,3% у 2010. години.	Наставак тренда смањивања учешћа дугорочне незапослености до испод 50% укупне незапослености.	РЗС

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	незапослености – пропорција дугорочно незапослених лица (преко 12 месеци) у активном становништву радног узраста, разврстано према полу. Стопа веома дуге незапослености – пропорција лица која траже запослење најмање 24 месеца у активном становништву радног узраста, разврстано према полу.			
Запошљавање особа са инвалидитетом	Број особа са инвалидитетом обухваћених мерама активне политике запошљавања, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима. Број особа са инвалидитетом који су се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.	Број особа са инвалидитетом обухваћених мерама активне политике запошљавања – 2.264 у 2009. години. Број особа са инвалидитетом запослених са евиденције НСЗ – 1.604 у 2010. години.	Повећано укључивање особа са инвалидитетом у мере активне политике запошљавања. Повећано запошљавање особа са инвалидитетом.	МЕРП Министарство рада и социјалне политике (МРСП) НСЗ
Запошљавање Рома	Број Рома обухваћених мерама активне политике запошљавања, 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 активне политике запошљавања – 1.536 у 2009. години. Број Рома запослених са евиденције НСЗ – 779 у 2010. години.	Повећано укључивање Рома у мере активне политике запошљавања. Повећано запошљавање Рома.	Министарство за људска и мањинска права, државну управу и локалну самоуправу МЕРП НСЗ
Запошљавање руралног становништва	Стопа активности руралног становништва - пропорција руралног становништва у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном	Стопа активности руралног становништва 15–64 - 60,4% у 2010. години. Стопа	Повећање стопе активности и стопе запослености руралног становништва.	Министарство пољопривреде, трговине, шумарства и водoprивреде МЕРП

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	<p>нивоу, регионима. Стопа запослености руралног становништва – пропорција запосленог руралног становништва у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима. Стопа незапослености руралног становништва – пропорција незапосленог руралног становништва у активном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p>	<p>запослености руралног становништва 15–64 - 49,7% у 2010. години. Стопа незапослености руралног становништва 15–64 - 17,7% у 2010. години.</p>		НСЗ
Запошљавање жена	<p>Стопа активности жена 15–64 - пропорција активних становника женског пола у укупном становништву радног узраста, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Стопа запослености жена 15–64 - пропорција запослених жена радног узраста у укупном становништву радног узраста, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Стопа незапослености жена 15–64 - пропорција незапослених жена радног узраста у активном становништву радног узраста, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, регионима. Број жена обухваћених мерама активне политике запошљавања, разврстано према годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима. Број жена који се запослио са евиденције НСЗ,</p>	<p>Стопа активности жена 15–64 - 50,6% у 2010. години. Стопа запослености жена 15–64 - 39,9% у 2010. години. Стопа незапослености жена 15–64 - 21,2% у 2010. години. Број жена обухваћених мерама активне политике запошљавања – 80.996 у 2009. години. Број жена који се запослио са евиденције НСЗ – 75.541 у 2010. години.</p>	<p>Повећање стопе активности и стопе запослености жена. Повећано укључивање жена у мере активне политике запошљавања. Повећано запошљавање жена.</p>	<p>РЗС Развојни фонд Уједињених нација за жене МЕРР НСЗ МРСП МФ Управа за родну равноправност</p>

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	разврстано према годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.			
Запошљавање младих	<p>Стопа активности младих – пропорција активних становника старости 15–24 у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа запослености младих – пропорција запослених младих 15–24 у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа незапослености младих – пропорција незапослених младих 15–24 у активном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Број младих обухваћених мерама активне политике запошљавања, 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% у 2010. години.</p> <p>Стопа запослености младих 15–24 - 15,2% у 2010. години.</p> <p>Стопа незапослености младих 15–24 - 46,1% у 2010. години.</p> <p>Број младих 15–30 обухваћених мерама активне политике запошљавања – 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 - 30,7% у 2020. години.</p> <p>Стопа запослености младих 15–24 - 23,3% у 2020. години.</p> <p>Стопа незапослености младих 15–24 - 24% у 2020. години.</p> <p>Однос стопе незапослености младих и стопе незапослености становништва радног узраста: 2,1:1.</p> <p>Учешће младих 15–19 у образовању – 90% у 2020. години.</p> <p>Учешће младих 20–24 у образовању – 40% у 2020. години.</p>	РЗС МЕРР НСЗ Министарство просвете и науке Министарство омладине и спорта
Запошљавање старијих	<p>Стопа активности старијих – пропорција активних становника старости 50–64 у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Стопа запослености старијих – број запослених старијих 50–64 у укупном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p>	<p>Стопа активности старијих 50–64 - 47,1% у 2010. години.</p> <p>Стопа запослености старијих 50–64 - 40,7% у 2010. години.</p> <p>Стопа незапослености старијих 50–64 - 13,5% у 2010. години.</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>	РЗС МЕРР НСЗ

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	<p>Стопа незапослености старијих – број незапослених старијих 50–64 у активном становништву радног узраста, разврстано према полу, образовном нивоу, регионима.</p> <p>Број старијих 50–65 обухваћених мерама активне политике запошљавања, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p> <p>Број старијих 50–65 који су се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p>	<p>Број старијих 50–65 обухваћених мерама активне политике запошљавања – 61.279 у 2009. години.</p> <p>Број старијих 50–65 који се запослили са евиденције НСЗ – 15.422 у 2010. години.</p>		
Запошљавање избеглих и интерно расељених лица	<p>Број избеглих и интерно расељених лица обухваћених мерама активне политике запошљавања, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.</p> <p>Број избеглих и интерно расељених лица који се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, окрузима, регионима.</p>	<p>Број избеглих и интерно расељених лица обухваћених мерама активне политике запошљавања – 315 у 2009. години.</p> <p>Број избеглих и интерно расељених лица запослених са евиденције НСЗ – 1.362 у 2010. години.</p>	<p>Повећано укључивање избеглих и интерно расељених лица у мере активне политике запошљавања.</p> <p>Повећано запошљавање избеглих и интерно расељених лица.</p>	<p>МЕРП НСЗ Комесаријат за избеглице</p>
Запошљавање корисника новчане социјалне помоћи	<p>Број корисника новчане социјалне помоћи укључених у мере активне политике запошљавања, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини тражења посла, округу, региону.</p> <p>Број корисника новчане социјалне помоћи који се запослили са евиденције НСЗ, разврстано према полу, годинама старости, образовном нивоу, дужини</p>	<p>У овом тренутку подаци нису доступни.</p>	<p>Повећано укључивање корисника новчане социјалне помоћи у мере активне политике запошљавања.</p> <p>Повећано запошљавање корисника новчане социјалне помоћи.</p>	<p>МЕРП НСЗ МРСП Центри за социјални рад</p>

<i>ЦИЉ</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Полазно стање</i>	<i>Очекивани резултат</i>	<i>Извор података</i>
	тражења посла, округу, региону.			

2. Механизам спровођења и координације

Спровођење Стратегије запошљавања у пракси захтева комбинацију мера и активности, уз доношење нових и евалуацију постојећих законских аката, других програма и политика, ради бржег и ефикаснијег напретка у решавању проблема незапослености.

Стратегија запошљавања се операционализује кроз Национални акциони план запошљавања (НАПЗ) који представља основни инструмент спровођења активне политике запошљавања на годишњем нивоу, а дефинише циљеве и приоритете политике запошљавања и утврђује програме и мере који ће се реализовати.

У циљу праћења остваривања Националног акционог плана запошљавања одређени су индикатори успешности реализације програма и мера активне политике запошљавања са одговорностима за спровођење (носиоцима активности) и изворима финансирања.

Ефикасан механизам имплементације Стратегије запошљавања подразумева укљученост следећих актера:

- Релевантна ресорна министарства, други органи, организације и агенције одговорне су за имплементацију стратешких праваца, мера и активности које предвиђа Стратегија запошљавања. Развој акционих планова запошљавања у наредном периоду омогућиће ефикаснију имплементацију, јасније дефинисање одговорности и једноставније праћење овог процеса за све релевантне учеснике.
- Сектор за запошљавање Министарства економије и регионалног развоја и Радна група за израду Стратегије запошљавања одговорни су за надгледање и координацију примене ове стратегије, као и за праћење и извештавање. Влада ће редовно бити извештавана о развоју процеса, проблемима и изазовима, измени приоритета, предложеним акцијама итд.
- Локалне самоуправе имају улогу да идентификују проблеме и формулишу мере на локалном нивоу, израђују локалне планове запошљавања кроз операционализацију Стратегије запошљавања и националног акционог плана запошљавања, мобилишу локалне и регионалне ресурсе и стварају повољне услове за примену мера за запошљавање.

Сарадња различитих сектора у друштву представља најефикаснији начин креирања различитих политика које ће бити темељ за уравнотежен економски и социјални развој који треба да допринесе већем и бржем запошљавању.

Социјални партнери и цивилно друштво треба да наставе да активно учествују у примени, праћењу и оцени процеса примене Стратегије запошљавања.

Развој партнерства и унапређење социјалног дијалога представља битан предуслов успешног креирања и спровођења политике запошљавања и остваривање циљева Стратегије запошљавања. Управо начин комуникације и разумевање међу различитим актерима у решавању различитих изазова, а посебно приликом доношења одлука, од великог је значаја.

3. Праћење и процена

3.1. Праћење реализације стратегије

Праћење Стратегије запошљавања подразумева редовну проверу ресурса, резултата и ефеката мера предвиђених у овој области, а засниваће се на систему прикупљања и анализе информација у вези са индикаторима учинка.

У Стратегији запошљавања су утврђени индикатори којима се мери успешност остваривања појединих циљева, мерне карактеристике којима се изражавају ти индикатори, полазно стање и очекивани резултати, као и извори података за конкретни индикатор.

Резултати треба да буду исказани квантитативно кад год је то могуће, мада су често корисна и допунска објашњења (утицај на запосленост, незапосленост, регионални развој, итд.). Мерне јединице су унапред дефинисане, било исказане у апсолутним изразима (броју), било као процентуалне промене у односу на почетни ниво (почетак примене Стратегије запошљавања).

Сектор за запошљавање Министарства економије и регионалног развоја задужен је за систематизовање информација прикупљених кроз систем праћења, које су доставила друга министарства, органи локалне самоуправе, социјални партнери и остали носиоци активности. Сектору се доставља годишњи извештај о реализацији програма и мера из НАПЗ-а.

Ресорна министарства, органи локалне самоуправе, социјални партнери и други носиоци активности одговорни су за прикупљање и достављање информација и података у прописаним роковима.

3.2. Процена успешности у постизању циљева на пет година

Процена успешности у постизању циљева Стратегије запошљавања одвијаће се на два нивоа:

- Контролна процена, након пет година од почетка примене Стратегије запошљавања, бавиће се анализом резултата и ефеката мера, располагање финансијама, квалитетом праћења и спровођења. Она ће указати на промене општег економског и друштвеног контекста и дати оцену да ли су постављени циљеви и даље релевантни упоређујући стање са почетном ситуацијом. У складу са закључцима доносиће се нови акциони планови запошљавања.

- Коначна процена, након периода имплементације, даће оцену целокупне Стратегије запошљавања, а нарочито њеног укупног дејства. Образложиће употребу ресурса и даће оцену о успешности мера, као и степен у коме су очекивани ефекти постигнути. Коначна процена ће бити спроведена комбинујући различите изворе: примарни подаци прикупљени од носилаца активности, секундарни подаци и квалитативне технике (анкете заинтересованих страна и корисника). Ова процена такође треба да покаже однос нето ефекта интервенције са финансијским средствима потребним за тај ефекат.

Сектор за запошљавање Министарства економије и регионалног развоја и Радна група за израду Стратегије запошљавања (формирана за израду националних акционих планова запошљавања, а састављена од свих релевантних и заинтересованих страна) задужени су за контролну и коначну процену успешности у постизању циљева ове стратегије.

V. ЗАВРШНИ ДЕО

Ову стратегију објавити у „Службеном гласнику Републике Србије”.

05 Број: 11-3621 /2011
У Београду, 19. маја 2011. године

В Л А Д А

**ПРВИ ПОТПРЕДСЕДНИК ВЛАДЕ -
ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА ВЛАДЕ**

Ивица Дачић

АНЕКС
ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД И ГРАФИКОНИ

Табела 1. Основни контингенти становништва радног узраста (15–64 године), у хиљадама, 2005–2010, Република Србија

Период	октобар 2005.	октобар 2006.	октобар 2007.	април 2008.	октобар 2008.	април 2009.	октобар 2009.	април 2010.	октобар 2010.
Укупно	5.048	5.048	4.908	4.912	4.961	4.896	4.905	4.823	4.819
Активни	3.293	3.209	3.110	3.085	3.103	2.974	2.968	2.851	2.836
Неактивни	1.755	1.840	1.798	1.827	1.857	1.920	1.938	1.972	1.983
Запослени	2.574	2.517	2.526	2.652	2.646	2.487	2.451	2.279	2.270
Незапослени	719	692	584	433	457	487	517	573	566
Дугорочно незапослени	569	559	473	310	324	315	339	382	406

Извор: АРС

Табела 2. Стопе активности (15–64 године) по полу и старости, 2005–2010, Република Србија

Период	октобар 2005.	октобар 2006.	октобар 2007.	април 2008.	октобар 2008.	април 2009.	октобар 2009.	април 2010.	октобар 2010.
Укупно	65,2	63,6	63,4	62,8	62,6	60,8	60,5	59,1	58,8
Мушкарци	74,3	72,7	71,9	71,1	71,3	69,0	68,4	67,4	67,2
Жене	56,2	54,5	54,9	54,8	54,1	52,8	52,8	50,9	50,6
15-24	35,8	37,4	33,3	31,1	33,8	28,3	29,5	28,2	28,2
25-34	82,3	80,5	81,5	79,5	78,7	78,8	77,6	78,2	77,7
35-54	81,9	80,3	81,9	80,6	79,5	78,2	79,4	78,0	78,1
55-64	39,5	36,1	37,4	40,3	41,0	39,8	38,9	37,0	37,7

Извор: АРС

Табела 3. Стопе запослености (15–64 године) по полу и старости, 2005–2010, Република Србија

Период	октобар 2005.	октобар 2006.	октобар 2007.	април 2008.	октобар 2008.	април 2009.	октобар 2009.	април 2010.	октобар 2010.
Укупно	51,0	49,9	51,5	54,0	53,4	50,8	50,0	47,2	47,1
Мушкарци	61,2	59,2	60,0	62,3	62,2	58,7	57,4	54,3	54,4
Жене	40,8	40,6	43,0	46,0	44,7	43,3	42,7	40,2	39,9
15-24	18,7	19,5	18,7	21,0	21,2	16,8	17,0	15,1	15,2
25-34	59,0	59,4	62,6	65,3	63,4	62,7	60,6	57,3	56,4
35-44	65,6	64,6	67,7	69,8	76,4	74,3	73,6	71,2	71,0
45-54	68,6	66,8	69,9	71,8	67,0	63,7	64,3	61,6	62,9
55-64	35,4	32,6	33,5	37,4	37,9	35,9	35,0	32,6	33,1

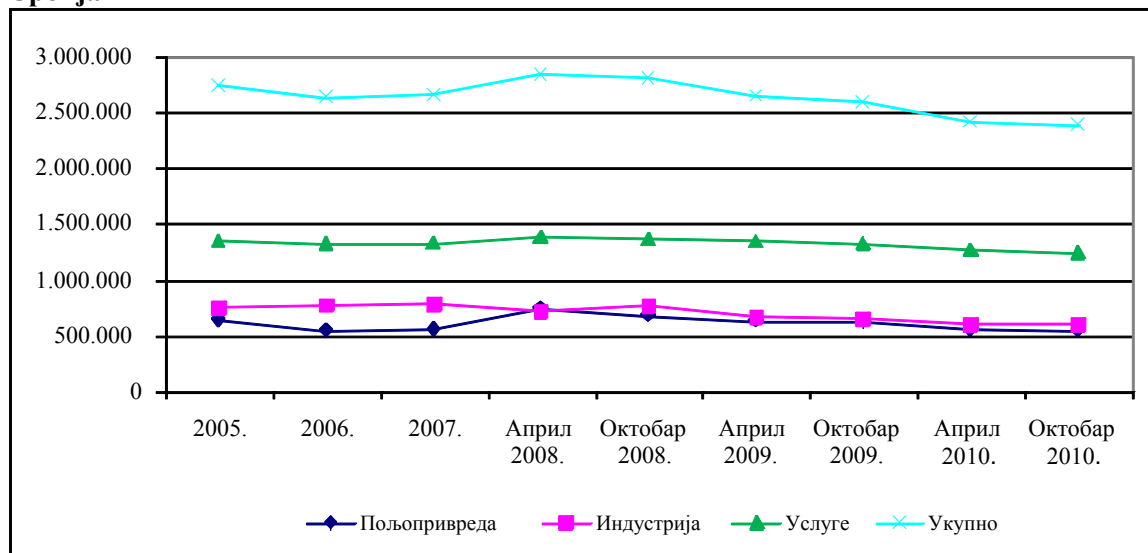
Извор: АРС

Табела 4. Стопе незапослености (15–64 године) по полу и старости, 2005–2010, Република Србија

Период	октобар 2005.	октобар 2006.	октобар 2007.	април 2008.	октобар 2008.	април 2009.	октобар 2009.	април 2010.	октобар 2010.
Укупно	21,8	21,6	18,8	14,0	14,7	16,4	17,4	20,1	20,0
Мушкарци	17,6	18,6	16,5	12,4	12,7	15,0	16,1	19,4	19,0
Жене	27,4	25,5	21,7	16,1	17,3	18,1	19,1	20,1	21,2
15-24	47,7	47,8	43,7	32,7	37,4	40,7	42,5	46,4	46,1
25-34	28,4	26,1	23,1	18,0	19,4	20,4	21,9	26,7	27,5
35-54	20,0	19,6	17,2	13,1	10,5	13,1	14,5	15,6	15,0
55-64	16,3	16,8	14,6	10,9	10,4	12,4	13,1	11,6	12,2

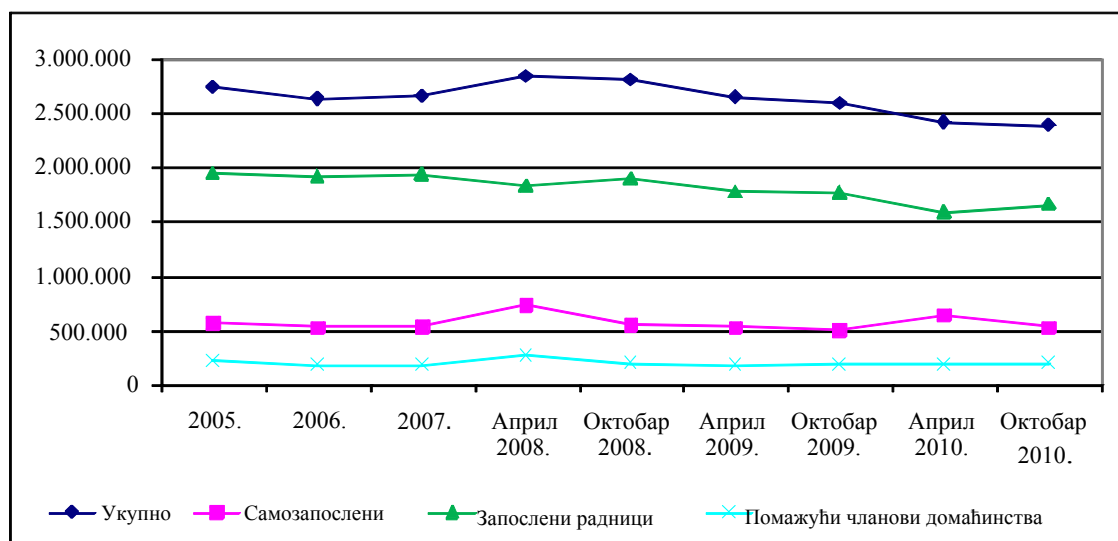
Извор: АРС

Графикон 1. Кретање запослености према делатностима, 2005–2010, Република Србија



Извор: АРС

Графикон 2. Кретање запослености према типу запослења, 2005–2010, Република Србија



Извор: APC

Табела 5.²⁶ Основни индикатори тржишта рада за урбано и рурално становништво

Карактеристике становништва		Стопа активности		Стопа запослености		Стопа незапослености	
		Урбано	Рурално	Урбано	Рурално	Урбано	Рурално
		59,5	62,6	48,5	54,2	18,5	13,4
ПОЛ	Мушкарци	66,1	73,1	54,3	64,8	17,9	11,3
	Жене	53,4	52,0	43,1	43,5	19,2	16,3
ОБРАЗОВАЊЕ	Ниже	29,6	51,3	20,6	46,4	30,4	9,6
	Средње	63,1	70,3	50,4	59,2	20,1	15,8
	Високо и више	80,0	77,7	72	68,3	10,0	12,1
СТАРОСНА КАТЕГОРИЈА	15-24	25,3	32,7	14,6	19,9	42,0	39,2
	25-49	82,6	79,1	68	68,8	17,7	13,0
	50-64	45,0	56,6	38,6	52,7	14,2	7,0

Извор: APC 2009, Републички завод за статистику

Табела 6. Статус на тржишту рада и проценат рањиве запослености

Статус на тржишту рада	Укупно	Урбано	Рурално
Запослени радници	71,4	84,9	53,8
Власници предузећа или радњи	7,2	8,7	5,1
Самозапослени	3,8	3,8	3,9
Пољопривредници	10,1	1,3	21,5
Помажући чланови домаћинства	7,5	1,3	15,7
Процент рањиве запослености	28,6	15,1	46,2

Извор: APC 2009, Републички завод за статистику

²⁶ Основни индикатори тржишта рада за урбано и рурално становништво, који нису саставни део редовног саопштења APC, израчунати су по захтеву групе аутора за 2009. годину (Табеле 5–9).

Табела 7. Запосленост према сектору активности и врсти рада

Запосленост према сектору активности и врсти рада		Укупно	Урбано	Рурално
Сектор активности	Пољопривреда	19,7	3,6	40,8
	Индустрија	26,9	27,8	25,7
	Услуге	53,4	68,6	33,6
Врста рада	На неодређено време	88,2	89,5	85,6
	На одређено време	8,0	7,9	8,1
	Сезонски радници	1,9	0,8	4,0
	Повремено запослени	1,9	1,7	2,2

Извор: АРС 2009, Републички завод за статистику

Табела 8. Запосленост према радном искуству

Радно искуство (стаж)	Укупно	Урбано	Рурално
Мање од 5 година	17,7	19,6	15,3
Од 5 до 10 година	14,0	15,8	11,8
Од 10 до 20 година	25,2	26,6	23,4
Од 20 до 30 година	25,9	26,1	25,6
Више од 30 година	17,2	12,0	24,0
Учешће новозапослених у укупној запослености	2,4	2,8	1,7

Извор: АРС 2009, Републички завод за статистику

Табела 9. Запосленост према статусу

Статус на послу	Укупно	Урбано	Рурално
Формално запослени	65,1	75	51,2
Неформално запослени	34,9	25	48,8

Извор: Анкета о животном стандарду, 2007

Табела 10. Интегрисане смернице Европа 2020

Број	Смерница	Квантитативни циљ
1.	Обезбеђивање квалитета и одрживости јавних финансија	
2.	Регулисање макроекономских неравнотежа	
3.	Смањивање диспропорција у евро зони	
4.	Оптимизација подршке истраживању и развоју и иновацијама, јачање троугла знања и ослобађање потенцијала дигиталне економије	Повећање улагања у истраживање и развој на 3% ЕУ БДП
5.	Повећање ресурсне ефикасности и смањење емисије гасова са ефектом стаклене баште	Смањити емисију гасова који узрокују ефекат стаклене баште за најмање 20% у односу на ниво забележен током 90-их; повећати удео обновљивих извора енергије у укупној енергетској потрошњи на 20%; повећати енергетску ефикасност за 20%
6.	Унапређење пословног и потрошачког окружења и модернизација индустријске базе	
7.	Повећање партиципације на тржишту рада и смањење структурне незапослености	Повећање стопе запослености становништва старог од 20 до 64 године на најмање 75%
8.	Развој обучене радне снаге која одговара	Смањење стопе раног напуштања школе на

	потребама тржишта рада, промовисање квалитетних послова и доживотног учења	испод 10%, уз истовремено повећање процента становништва са факултетском дипломом на 40%
9.	Побољшање учинка система образовања и обука на свим нивоима, као и повећање учешћа особа са високим образовањем	
10.	Промовисање социјалног укључивања и борбе против сиромаштва	Смањење броја људи који живе испод линије сиромаштва за 25%

Извор: „Европа 2020”

Табела 11. Циљане стопе запослености за узраст 15–64 и 20–64, поређење ЕУ и Републике Србије

Циљеви	ЕУ		РС		Разлика	
	2010.	2020.	2010.	2020.	2010.	2020.
Стопа запослености (15-64 године)	66	73	48	61	-18	-12
Стопа запослености (20-64 године)	68	75	52	66	-16	-9

Извор: Фонд за развој економске науке (ФРЕН), 2010.

Табела 12. Основни показатељи тржишта рада одраслог становништва (15+)

Година	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупно	6.350.328	6.267.000	6.230.000	6.196.000	6.162.000	6.126.000	6.090.000	6.056.000	6.027.000	6.003.000	5.983.000	5.966.000
Активни	3.107.557	3.090.000	3.100.054	3.112.766	3.131.902	3.154.051	3.176.957	3.199.533	3.225.674	3.254.319	3.288.139	3.322.419
Запослени	2.590.188	2.540.000	2.568.324	2.599.172	2.638.939	2.683.666	2.729.443	2.773.986	2.821.537	2.870.622	2.925.339	2.979.529
Незапослени	517.369	550.000	531.730	513.594	492.963	470.385	447.514	425.547	404.138	383.697	362.801	342.891
Неактивни	3.242.771	3.177.000	3.129.946	3.083.234	3.030.098	2.971.949	2.913.043	2.856.467	2.801.326	2.748.681	2.694.861	2.643.581
Стопа партиципације	48.94%	49.31%	49.76%	50.24%	50.83%	51.49%	52.17%	52.83%	53.52%	54.21%	54.96%	55.69%
Стопа запослености	40.79%	40.53%	41.23%	41.95%	42.83%	43.81%	44.82%	45.81%	46.81%	47.82%	48.89%	49.94%
Стопа незапослености	16.65%	17.80%	17.15%	16.50%	15.74%	14.91%	14.09%	13.30%	12.53%	11.79%	11.03%	10.32%

Извор: ФРЕН, 2010.

Табела 13. Основни показатељи тржишта рада становништва радног узраста (15–64)

Година	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупно	4.905.189	5.018.000	4.997.000	4.969.000	4.930.000	4.881.000	4.828.000	4.774.000	4.725.000	4.680.000	4.636.000	4.594.000
Активни	2.967.632	2.950.000	2.961.687	2.972.737	2.989.730	3.009.470	3.029.909	3.050.086	3.073.666	3.099.666	3.130.538	3.161.899
Запослени	2.450.643	2.400.000	2.429.957	2.459.143	2.496.767	2.539.085	2.582.395	2.624.539	2.669.528	2.715.969	2.767.738	2.819.008
Незапослени	516.989	550.000	531.730	513.594	492.963	470.385	447.514	425.547	404.138	383.697	362.801	342.891
Неактивни	1.937.556	2.067.999	2.035.312	1.996.262	1.940.269	1.871.529	1.798.090	1.723.913	1.651.333	1.580.333	1.505.461	1.432.100
Стопа партиципације	60.50%	58.79%	59.27%	59.83%	60.64%	61.66%	62.76%	63.89%	65.05%	66.23%	67.53%	68.83%
Стопа запослености	49.96%	47.83%	48.63%	49.49%	50.64%	52.02%	53.49%	54.98%	56.50%	58.03%	59.70%	61.36%
Стопа незапослености	17.42%	18.64%	17.95%	17.28%	16.49%	15.63%	14.77%	13.95%	13.15%	12.38%	11.59%	10.84%

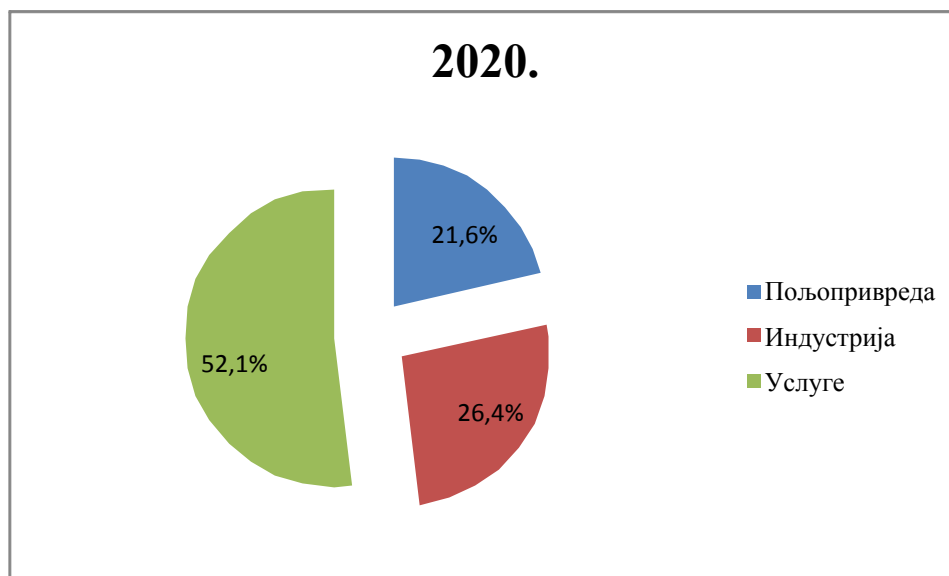
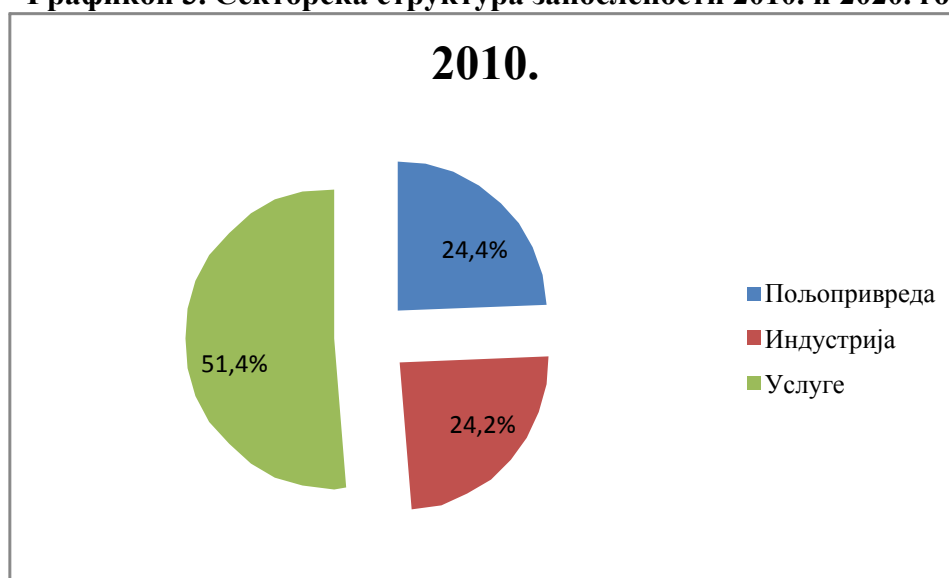
Извор: ФРЕН, 2010.

Табела 14. Основни показатељи тржишта рада становништва старости 20–64

Година	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
Укупно	4.488.077	4.591.295	4.572.081	4.546.462	4.510.778	4.465.945	4.417.452	4.368.044	4.323.210	4.282.037	4.241.778	4.203.350
Активни	2.922.917	2.914.014	2.916.219	2.922.198	2.931.837	2.942.653	2.953.617	2.964.261	2.978.177	2.994.469	3.014.802	3.035.740
Запослени	2.430.214	2.379.993	2.400.861	2.429.675	2.466.827	2.508.613	2.551.377	2.592.979	2.637.389	2.683.233	2.734.336	2.784.948
Незапослени	492.703	534.021	515.358	492.522	465.010	434.040	402.240	371.283	340.788	311.236	280.466	250.792
Неактивни	1.565.160	1.677.281	1.655.862	1.624.264	1.578.942	1.523.292	1.463.834	1.403.782	1.345.033	1.287.568	1.226.977	1.167.610
Стопа партиципације	65.13%	63.47%	63.78%	64.27%	65.00%	65.89%	66.86%	67.86%	68.89%	69.93%	71.07%	72.22%
Стопа запослености	54.15%	51.84%	52.51%	53.44%	54.69%	56.17%	57.76%	59.36%	61.01%	62.66%	64.46%	66.26%
Стопа незапослености	16.86%	18.33%	17.67%	16.85%	15.86%	14.75%	13.62%	12.53%	11.44%	10.39%	9.30%	8.26%

Извор: ФРЕН, 2010.

Графикон 3. Секторска структура запослености 2010. и 2020. године



Извор: ФРЕН, 2010.