

NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA ZA PERIOD 2011-2020. GODINE

("Sl. glasnik RS", br. 37/2011)

I ANALIZA STANJA I PERSPEKTIVE RAZVOJA

1. Analiza tržišta rada

1.1. Kretanje osnovnih pokazatelja tržišta rada u periodu 2005 - 2010. godine prema Anketi o radnoj snazi

U periodu 2005 - 2010. godine (period tokom koga je primenjivana prva Nacionalna strategija zapošljavanja u Republici Srbiji) došlo je do pada zaposlenosti i rasta nezaposlenosti, odnosno negativni trendovi iz devedesetih godina dvadesetog veka nastavljeni su i tokom najvećeg dela ove decenije, čak i u godinama najvećeg privrednog rasta. Koristi ekonomskog rasta prenosili su se na stanovništvo kroz rast zarada, a ne kroz rast zaposlenosti. Širenje privatnog sektora van poljoprivrede nije moglo da apsorbuje radnu snagu koja je u procesu restrukturiranja otpušтана iz društvenih i državnih preduzeća, niti da generiše dovoljno poslova na tržištu rada za ostale nezaposlene. Nezaposlenost je delimično ublažavana zapošljavanjem u neformalnoj ekonomiji koja je prema poslednjim podacima iz Ankete o radnoj snazi (ARS), koju redovno sprovodi Republički zavod za statistiku, iznosila 17,2% ukupne zaposlenosti, uglavnom apsorbujući nekvalifikovanu radnu snagu.

Nezaposlenost u Republici Srbiji je veoma visoka, budući da je 20% lica radnog uzrasta (15-64 godine) u oktobru 2010. godine prema podacima ARS bilo nezaposleno, ili 566.000 lica (Tabele 1. i 4. u Aneksu). Broj nezaposlenih znatno je smanjen u periodu 2005 - 2009. godine, kao i stopa nezaposlenosti, što je delimično rezultat boljeg obuhvata kategorija ranjive zaposlenosti, a što je posledično smanjilo broj nezaposlenih.¹ Smanjenje nezaposlenosti u ovom periodu samo je delimično posledica novog zapošljavanja, budući da je značajan broj onih obeshrabrenih u traženju posla prešao u neaktivnost. Međutim, treba napomenuti da broj nezaposlenih, kao i stopa nezaposlenosti kontinuirano raste od 2008. godine, kao posledica uticaja ekonomske krize na tržište rada. Stopa nezaposlenosti u Republici Srbiji znatno je viša od stope nezaposlenosti 27 zemalja Evropske unije (u daljem tekstu: EU) (9,4%, oktobar 2009).

Žene su više pogođene nezaposlenošću u odnosu na muškarce uprkos višem obrazovnom nivou. Stopa nezaposlenosti žena bila je znatno veća u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca u skoro celom posmatranom periodu. Stopa nezaposlenosti značajno opada sa godinama starosti - najveća je kod najmlađe starosne grupe (15-24). Posle pada stope nezaposlenosti mladih (15-24) u periodu 2005 - 2007. godine, ona počinje da raste da bi u oktobru 2010. godine dostigla 46,1%. Ova stopa nezaposlenosti mladih (15-24) u Republici Srbiji neuporedivo je veća u odnosu na stopu nezaposlenosti 27 zemalja EU koja je oktobra 2009. godine iznosila 20,4%. U poređenju sa odraslima, položaj mladih na tržištu rada Republike Srbije se pogoršao, budući da se povećao jaz između stope nezaposlenosti mladih i stope nezaposlenosti ukupnog stanovništva u posmatranom periodu.

Pogoršanju osnovnih indikatora tržišta rada u Republici Srbiji doprineli su i nepovoljni demografski trendovi. Kao posledica negativnog prirodnog priraštaja stanovništva, odnosno starenja stanovništva, stanovništvo radnog uzrasta u periodu 2005 - 2010. godine smanjeno je za 4,5%, tako da je 2010. godine ocenjeno da je bilo 4.823.000 rezidentnih lica starosti 15-64 godine (Tabela 1. u Aneksu). U istom periodu, aktivno stanovništvo smanjeno je za čak 13% tako da je 2010. godine broj aktivnog stanovništva (15-64 godine) iznosio 2.851.000 lica, što čini svega 59,1% ukupnog stanovništva radnog uzrasta (tabele 1. i 2. u Aneksu). Ova stopa aktivnosti stanovništva radnog uzrasta Republike Srbije znatno je manja u odnosu na prosek 27 zemalja EU iz oktobra 2009. godine (71,3%). U odnosu na 2005. godinu, ona je manja za oko 6 procentnih poena, što je posledica znatno bržeg pada broja aktivnog stanovništva od pada broja stanovništva radnog uzrasta. Ovako niska stopa aktivnosti prevashodno je rezultat niske aktivnosti žena, mladih (15-24 godine) i starijih lica (55 - 64 godine). Ipak, stopa aktivnosti muškaraca znatno je više opala nego stopa aktivnosti žena u posmatranom periodu (7 procentnih poena prema 5,3 procentnih poena, respektivno), što je dovelo do smanjenja razlike u stopama aktivnosti po polu. S druge strane, stopa aktivnosti mladih je znatno smanjena tokom istog perioda, sa 35,8% 2005. godine na 28,2% 2010. godine.

Broj zaposlenog stanovništva radnog uzrasta (15-64 godine) se smanjivao tokom većeg dela posmatranog perioda i 2010. godine dostigao svoj minimum od oko 2.279.000, što predstavlja smanjenje od oko 11% u odnosu na 2005. godinu (tabele 1. i 3. u Aneksu). Pretpostavka je da bi smanjenje bilo čak znatno veće da nije došlo do promene metodologije u definisanju zaposlenih. Naime, od 2008. godine potpuniye su obuhvaćene ranjive grupe zaposlenih (samozaposleni i pomažući članovi domaćinstva), što je dovelo do statistički zabeleženog rasta zaposlenosti.² Stopa zaposlenosti u Republici Srbiji (Tabela 3. u Aneksu) je veoma niska, s obzirom da je 2009. godine tek svaki drugi stanovnik radnog uzrasta radio (50%). U 2010. godini stopa zaposlenosti je opala za dodatnih 2,8 procentna poena, što predstavlja najveći pad od početka krize. Ova stopa zaposlenosti je znatno niža od proseka 27 zemalja EU (64,6%), ali i od stopa zaposlenosti nekih susednih zemalja (Hrvatska, Bugarska, Rumunija).

Stopa zaposlenosti žena od 40,2% u aprilu 2010. godine značajno je niža od stope zaposlenosti muškaraca (54,3%) mada je ova razlika smanjena u periodu 2005 - 2010. godine. To je prevashodno rezultat boljeg obuhvata kategorije pomažućih članova domaćinstva od 2008. godine u kojoj dominiraju žene. Stopa zaposlenosti žena u Republici Srbiji znatno je niža u poređenju sa 27 zemalja EU (58,6% u 2009. godini), ali i od stopa zaposlenosti žena susednih zemalja (Hrvatska, Bugarska, Rumunija).

Pored žena, mladi uzrasta 15-24 godine imaju izuzetno nisku stopu zaposlenosti od samo 18,7% u 2005. godini, odnosno 15% u 2010. godini. Ovako niska stopa zaposlenosti mladih objašnjava se njihovim školovanjem, budući da većina mladih obično nije aktivna na tržištu rada tokom školovanja. Prema podacima ankete mladih koja je pratila tranziciju mladih starosti od 15 do 29 godina na putu od škole do posla, samo 1% mladih koji su bili na školovanju je tražilo posao 2009. godine.³ U poređenju sa 27 zemalja EU, najveća razlika u stopi zaposlenosti po starosti odnosi se na mlade, koja se u ovim zemljama nalazi na nivou od 35,9% u 2009. godini.

¹ *Skoro polovina evidentiranog rasta stope zaposlenosti u 2008. u odnosu na 2007.*

godinu duguje se promeni metodologije. Drugim rečima, da je korišćena ista metodologija kao od 2008. godine, stopa nezaposlenosti 2007. godine bi iznosila 16,2% umesto 18,1%. To znači da se pad stope nezaposlenosti od 4,5 procentna poena u 2008. u odnosu na 2007. godinu (sa 18,1% na 13,6%) duguje izmenjenoj metodologiji (1,9 procentna poena) i stvarnoj promeni (2,6 procentna poena).

² *Da je u periodu 2005 - 2007. godine korišćena ista metodologija za obuhvat zaposlenih kao od 2008. godine, ukupna zaposlenost (15+) bila bi veća u proseku za 6,9%.*

³ *Krstić, G., Arandarenko, M., Nojković, A., Vladislavljević, M. i Petrović, M. (2010), Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Fond za razvoj ekonomske nauke*

1.2. Uticaj krize na kretanje osnovnih pokazatelja tržišta rada

Zaposlenost je od početka krize pala više nego bruto društveni proizvod (u daljem tekstu: BDP), što znači da je Republika Srbija u proteklom periodu imala veoma visok elasticitet zaposlenosti (preko 1). Na osnovu prethodnih uporednih iskustava, uglavnom se smatra da se pun uticaj krize na tržište rada ostvaruje uz određeno odlaganje, te da pad zaposlenosti može da traje dosta duže od pada BDP.

Pad zaposlenosti od početka krize bio je dramatičan. Broj zaposlenih radnika radnog uzrasta (15-64 godine) pao je za skoro 200.000 ili oko 7% između oktobra 2008. i oktobra 2009. godine. Ovo je dovelo do pada u odgovarajućoj stopi zaposlenosti (15-64 godine) sa 53,3% na 50%. U istom periodu broj nezaposlenih lica (15-64) porastao je za skoro 60.000, što je povećalo stopu nezaposlenosti sa 14,7% na 17,4%. Potrebno je napomenuti da razlika u glavnim pokazateljima tržišta rada "pre" i "posle" krize ne odražava samo uticaj krize, već takođe i uticaj autonomnih ekonomskih faktora, među kojima je najznačajniji proces tranzicije i privatizacije koji se odvija u već poodmakloj fazi.

Bitno manji rast nezaposlenosti u poređenju sa velikim padom zaposlenosti sugeriše da je veliki broj osoba koje su prestale da rade prešao u neaktivnost, a ne u nezaposlenost. Najveći pad zaposlenosti zabeležen je u najmlađoj starosnoj grupi (15-24), ali u isto vreme, nezaposlenost u toj grupi je takođe pala, sugerišući da se mladi ljudi u vreme krize često odlučuju za nastavak obrazovanja kao alternativu traganju za poslom. Druga natprosečno pogođena grupa su osobe između 45 - 54 godine. Za razliku od mladih, u ovoj grupi pad zaposlenosti je praćen i relativno visokim rastom nezaposlenosti. Uzroci pada zaposlenosti za ove dve starosne grupe su različiti. Moguće je pretpostaviti da je uticaj krize najjači u starosnoj grupi 15-24 godine, a posledica je prestanka radnih odnosa, odnosno neprodužavanja ugovora na određeno vreme i ugovora o delu, kao i smanjenje broja novootvorenih radnih mesta. Sa druge strane, starosna grupa 45 - 54 godine je krizom pogođena zbog dovršavanja procesa privatizacije i restrukturiranja preduzeća, sa rastućim brojem bankrotstava i likvidacija.

Podaci iz aprila 2010. godine ukazuju na dalje produblјivanje krize, imajući u vidu značajno pogoršanje svih indikatora tržišta rada Republike Srbije. Stopa siromaštva je, prema poslednjim raspoloživim podacima, posle kontinuiranog pada od 2006. godine, ponovo počela da raste od četvrtog kvartala 2008. godine (sa 4,7% u trećem kvartalu 2008. na 7,4% u prva dva kvartala 2009. godine).

Studija o položaju ranjivih grupa na tržištu rada Republike Srbije⁴ i uticaju krize ukazuje da je najviše pogoršan položaj mladih i ruralnog stanovništva jugoistočne Srbije pod

uticajem krize. Ostale ranjive grupe u okviru "demografske" kategorije beleže ili neznatno poboljšanje položaja na tržištu rada (žene) ili neznatno pogoršanje (starije osobe radnog uzrasta 50 - 64 godine, osobe sa nižim obrazovanjem, ruralno stanovništvo). Iako nije došlo do statistički značajnog pogoršanja položaja na tržištu rada ovih grupa, stopa siromaštva je značajno porasla kod starijih lica (60+), ruralnog stanovništva i stanovništva bez škole i sa završenom osnovnom školom⁵. U okviru kategorije posebno ranjivih grupa na tržištu rada (Romi, izbeglice i interno raseljena lica, osobe sa invaliditetom), nema čvrstih pokazatelja o promeni njihovog položaja u posmatranom periodu, budući da ne postoje uporedivi podaci koji se odnose na period ekonomske krize sa kojim bi se mogli uporediti podaci iz 2007. godine⁶. Međutim, smatra se da se relativan položaj Roma na tržištu rada mogao pogoršati, imajući u vidu da oni predstavljaju izrazito mladu populaciju čiji je položaj na tržištu rada značajno pogoršan. Takođe, ocenjeno je da je položaj osoba sa invaliditetom ostao nepromenjen ili malo poboljšan, budući da se efekti primene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom mogu očekivati u narednim godinama⁷.

⁴ Krstić, G., Arandarenko, M., Nojković, A., Vladisavljević, M. i Petrović, M. (2010), *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Fond za razvoj ekonomske nauke.*

⁵ Matković, G., Mijatović, B. i Petrović, M. (2010), *Uticaj krize na tržište radne snage i životni standard u Srbiji, Centar za liberalno-demokratske studije*

⁶ Krstić, G., Arandarenko, M., Nojković, A., Vladisavljević, M. i Petrović, M. (2010), *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Fond za razvoj ekonomske nauke*

⁷ *I pored nedostatka uporedivih podataka, potrebno je napomenuti da je stopa siromaštva osoba sa invaliditetom značajno povećana pod dejstvom ekonomske krize, sa 19,7% u prva tri kvartala 2008. na 33,4% u prva dva kvartala 2009. godine. (Matković, G., Mijatović, B. i Petrović, M. (2010), *Uticaj krize na tržište radne snage i životni standard u Srbiji, Centar za liberalno-demokratske studije*)*

1.2.1. Karakteristike zaposlenosti

Sektorska struktura zaposlenosti pokazuje da je zaposlenost u poljoprivredi veoma visoka, a zaposlenost u industriji isuviše niska u poređenju sa zemljama sličnog nivoa ekonomske aktivnosti. Kretanje zaposlenosti po delatnostima u periodu 2005 - 2009. godine analiziralo se posebno u periodu 2005 - 2007. godine, a potom od 2008 - 2009. godine, imajući u vidu da su podaci potpuno uporedivi u okviru ova dva potperioda. Naime, zbog boljeg obuhvata samozaposlenih, a posebno pomažućih članova domaćinstva, veliki skok zaposlenosti u poljoprivredi u 2008. u odnosu na 2007. godinu mogao bi da zamagli ostvarene tendencije u sektorskoj strukturi zaposlenosti.

U prvom potperiodu od 2005 - 2007. godine, primetna su povoljna sektorska kretanja zaposlenosti, budući da je zaposlenost u poljoprivredi opala (13%), a u industriji porasla (3,8%), dok je broj zaposlenih u sektoru usluga smanjen znatno manje u odnosu na ukupnu zaposlenost (1,8% prema 5,2%). Ovi podaci bi mogli da ukažu da je došlo do poboljšanja kvaliteta radnih mesta usled prelaska zaposlenih iz sektora poljoprivrede na poslove višeg nivoa produktivnosti u industriji. Učešće zaposlenih u poljoprivredi u ukupnom broju zaposlenih starosti 15 i više godina je smanjeno, u industriji povećano, dok je učešće zaposlenih u uslugama ostalo nepromenjeno. Drugi potperiod (2008 - 2009. godina) karakteriše nastavak pada zaposlenosti u poljoprivredi koji je bio još izraženiji (16,3%), ali koji nije bio praćen rastom zaposlenosti u industriji kao u prvom

potperiodu, već padom zaposlenosti (8,8%), što je posledica ekonomske krize, ali i dovršavanja procesa privatizacije i restrukturisanja preduzeća. Pad broja zaposlenih u industriji je bio približan padu ukupne zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta (15+), ali znatno manji od pada industrijske proizvodnje u tom periodu. Najmanji pad zaposlenosti zabeležen je u sektoru usluga (4,6%) koji je bio najotporniji na dejstvo ekonomske krize.

Ovakva kretanja zaposlenosti u periodu 2008 - 2009. godine dovela su do smanjenog učešća zaposlenih u poljoprivredi, i povećanog učešća zaposlenih u sektoru usluga, dok je učešće zaposlenih u industriji ostalo na nivou iz oktobra 2008. godine (25%). I pored smanjenja učešća zaposlenosti u poljoprivredi, ono je i dalje veće nego u bilo kojoj zemlji EU, sa izuzetkom Rumunije.

Kretanje i strukturu zaposlenosti prema tipu zaposlenosti i formalnosti takođe posmatramo u okviru dva potperioda kao i kod sektorske zaposlenosti.⁸ U oba potperioda, jasno se uočava smanjenje svih tipova zaposlenosti, koje je bilo najveće kod samozaposlenih, a najmanje kod zaposlenih radnika, s tim što je pad broja zaposlenih ovih kategorija bio znatno izraženiji u periodu 2008 - 2009. godine, nego u periodu 2005 - 2007. godine što je u skladu sa opisanim sektorskim kretanjima zaposlenosti (grafikoni 1. i 2. u Aneksu).

Pad ranjive zaposlenosti, koja obuhvata samozaposlene i pomažuće članove domaćinstva prema definiciji Međunarodne organizacije rada bio je natprosečan u oba potperioda, ali znatno izraženiji u drugom u odnosu na prvi potperiod (18,8% prema 8,7%).

Ovakva kretanja zaposlenosti dovela su do značajnih pomeranja u strukturi prema tipu zaposlenosti. Nakon početnog stabilnog učešća samozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti u periodu 2005 - 2007. godine, došlo je do značajnog pada ovog učešća na 22,8% u 2009. godini. Učešće pomažućih članova domaćinstva se smanjivalo u oba potperioda, da bi u 2009. godini ono iznosilo 8,8%, dok je učešće zaposlenih kontinuirano raslo (zbog ispodprosečnog rasta broja zaposlenih) i iznosilo 68,4% u 2009. godini.

Kretanje ekonomske aktivnosti koje je dovelo do pada ukupne zaposlenosti, više je uticalo na pad zaposlenosti u neformalnom nego u formalnom sektoru u periodu 2008 - 2009. godine⁹ (3,7% prema 0,4%, respektivno u 2008; 9,4% prema 4,7%, respektivno u 2009. godini). Ovaj pad je bio izraženiji u 2009. u odnosu na 2008. godinu. Tako je stopa neformalne zaposlenosti smanjena sa 23% u aprilu 2008. na 20,6% u oktobru 2009. godine. Smanjenju neformalne zaposlenosti najviše je doprineo pad broja samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva (ranjiva zaposlenost), s obzirom da ove kategorije najčešće svoju aktivnost obavljaju u neformalnom sektoru.

Posmatrano prema regionima, u prvom potperiodu, zaposlenost je opala u Vojvodini (7,5%) i centralnoj Srbiji bez Beograda, ali znatno manje (3,7%), dok je u Beogradu ostvaren rast zaposlenosti (5,7%). U drugom potperiodu, pad zaposlenosti u Vojvodini i centralnoj Srbiji se zaoštrava (10,3% i 11,3%, respektivno), dok je zaposlenost u Beogradu stagnirala. Povoljniji položaj Beograda u odnosu na ostala dva regiona objašnjava se većom koncentracijom uslužnih delatnosti u Beogradu, koje su manje bile pogođene krizom u odnosu na primarne i sekundarne delatnosti. Takođe, pokretljivost radne snage je najizraženija u Beogradu, a najmanje izražena u centralnoj Srbiji¹⁰.

Prilagođavanje zaposlenosti padu ekonomske aktivnosti u celom posmatranom periodu (2005 - 2009. godine) je bilo najveće kod mladih starosti 15-24 godina u odnosu na ostale starosne grupe radnog uzrasta (15-64 godina), što ukazuje da su mladi najviše bili pogođeni krizom. Pad zaposlenosti kod ove grupe mladih iznosio je 19,4%. Pad zaposlenosti se smanjuje sa godinama starosti, izuzev starosne grupe 55-64 godina kod koje je došlo do rasta zaposlenosti od čak 24,8%.

Posmatrano prema polu, zaposlenost muškaraca (15+) se smanjila (9,8%), dok je zaposlenost žena porasla (1,6%) u periodu 2005 - 2009. godine, što je dovelo do porasta učešća žena u ukupnoj zaposlenosti sa 40,2% u 2005. na 43,1% u 2009. godini. Ovakva kretanja po polu verovatno su posledica veće kontrakcije ekonomske aktivnosti u kojima su pretežno zastupljeni muškarci (građevinarstvo, industrija) u odnosu na sektore u kojima su pretežno zastupljene žene (obrazovanje, trgovina, zdravstvo).

Posmatrano prema nivou obrazovanja, pad zaposlenosti je bio najveći kod najnižih obrazovnih nivoa (10,3% - nepotpuna osnovna i osnovna škola), dok je kod zaposlenih sa višom školom i fakultetom došlo čak do rasta zaposlenosti od 11,2% u 2009. u odnosu na 2005. godinu. U poslednje dve godine, pad zaposlenosti kod najmanje obrazovanih je bio izraženiji (u odnosu na ceo posmatrani period), dok je zaposlenost onih sa visokim obrazovanjem ostala skoro nepromenjena. Ovo ukazuje da su teret krize najviše osetili najmanje obrazovani, dok zaposleni sa najvišim nivoom obrazovanja skoro da nisu osetili efekte krize, bar kada je u pitanju gubitak zaposlenja.

Uporedna analiza ruralnog i urbanog stanovništva pokazuje da postoje velike razlike između ove dve populacije¹¹. Naglasak u razlikama između dva segmenta stanovništva je u relativno težem položaju ruralnog stanovništva u odnosu na urbano. Gotovo svi indikatori nivoa životnog standarda iz Ankete o životnom standardu (AŽS) 2007. godine nedvosmisleno ukazuju na lošiji životni standard ruralnog stanovništva. Procenat stanovništva koje živi ispod linije siromaštva više je nego dvostruko veći u ruralnim područjima (9,8%) nego u urbanim (4,3%)¹² dok je prosečna potrošnja u gradskim područjima veća za oko 25% nego u ruralnim područjima.¹³ Sa druge strane, polovina stanovnika u ruralnim područjima procenjuje da nije zadovoljno kvalitetom svog života. Ovakva ocena zasniva se na niskoj dostupnosti i kvalitetu zdravstvene zaštite, obrazovnih i kulturnih institucija i drugih usluga¹⁴.

Međutim, osnovni indikatori tržišta rada¹⁵ (stope nezaposlenosti, zaposlenosti i aktivnosti) (Tabela 5. u Aneksu) ne ukazuju na to da se ruralno stanovništvo razlikuje u velikoj meri u odnosu na urbano stanovništvo u Republici Srbiji. Urbana područja karakteriše veće učešće nezaposlenih u aktivnoj populaciji i manje učešće zaposlenih i aktivnih u populaciji radnog uzrasta. Najveća razlika između urbanog i ruralnog stanovništva može se primetiti kod kategorije niže obrazovanih (Tabela 5. u Aneksu) koja se nalazi u daleko boljem položaju u ruralnim područjima nego urbanim, zbog lakšeg zapošljavanja lica sa nižim nivoom obrazovanja u poljoprivredi u odnosu na ostale sektore.

Osnovna razlika, koja menja ovu prividno povoljniju sliku položaja na tržištu rada ruralnog u odnosu na urbano stanovništvo je u nivou ranjive zaposlenosti (vlasnici preduzeća ili radnji, samozaposleni, poljoprivrednici i pomažući članovi domaćinstva) (Tabela 6. u Aneksu). Lica iz ruralnih područja odlikuje izrazito veće učešće ranjive zaposlenosti (46,2%) u odnosu na urbanu populaciju (15,1%). Viši procenat ranjive zaposlenosti u ruralnoj populaciji duguje se pre svega znatno većem učešću

poljoprivrednika i pomažućih članova domaćinstva, a manjem učešću zaposlenih radnika u ruralnoj u odnosu na urbanu populaciju. Podaci iz ARS 2009. godine, ukazuju da je čak 37,2% svih zaposlenih u ruralnom području imalo status poljoprivrednika ili pomažućeg člana domaćinstva prema svega 2,6% u urbanoj populaciji.

U strukturi zaposlenosti prema sektoru aktivnosti (Tabela 7. u Aneksu), učešće zaposlenih u poljoprivredi kod urbanog stanovništva je marginalno (2,6%), dok je kod ruralne populacije ovo učešće veoma značajno (37,2%). Sa druge strane, u sektoru usluga radi nešto manje od jedne trećine radnika iz ruralnih područja (33,6%), naspram više od dve trećine radnika u urbanim područjima (68,6%).

U strukturi zaposlenosti prema vrsti rada (Tabela 7. u Aneksu), učešće radnika na neodređeno vreme u ukupnom broju zaposlenih nešto je niže u ruralnoj (85,6%) nego u urbanoj populaciji (89,5%). Posledično, ostale kategorije kao što su radnici na određeno vreme, sezonski i povremeni radnici nešto su više zastupljene u ruralnoj nego u urbanoj populaciji.

Zaposlene u ruralnim područjima karakteriše i nešto veće učešće zaposlenih sa radnim iskustvom preko 30 godina nego što je to slučaj kod urbanog stanovništva (24,0%, prema 12,0%) (Tabela 8. u Aneksu). Ovaj indikator govori o potencijalnom daljem starenju zaposlenog stanovništva u ruralnim područjima.

O relativno lošijoj strukturi zaposlenih u ruralnom stanovništvu govori i činjenica da prema AŽS iz 2007. godine (Tabela 9. u Aneksu), skoro polovina zaposlenih (48,8%) u ruralnoj populaciji spada u neformalno zaposlena lica, naspram jedne četvrtine (25%) u urbanom stanovništvu.

⁸ U suprotnom, kada bi se posmatrao čitav period (2005 - 2009), zbog skoka broja samozaposlenih i pomažućih članova u 2008. godini kao posledica boljeg obuhvata ovih kategorija ARS-om, dobila bi se pogrešna slika kretanja ovih kategorija zaposlenih. Drugim rečima, podaci bi ukazivali na njihov rast u 2009. u odnosu na 2005. godinu, što je u suprotnosti sa realnim kretanjima koje se prate odvojeno u dva potperioda.

⁹ Za raniji period ne raspolaže se uporedivim podacima o neformalnoj zaposlenosti.

¹⁰ Matković, G., Mijatović, B. i Petrović, M. (2010), Uticaj krize na tržište radne snage i životni standard u Srbiji, Centar za liberalno-demokratske studije

¹¹ Krstić, G., Arandarenko, M., Nojković, A., Vladisavljević, M. i Petrović, M. (2010), Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Fond za razvoj ekonomske nauke

¹² Krstić, G. (2008), Profil siromaštva u Srbiji u periodu 2002-2007, Anketa o životnom standardu 2002-2007 (AŽS), Republički zavod za statistiku

¹³ Mijakovac, N. (2008), Prihodi i rashodi, Anketa o životnom standardu 2002-2007 (AŽS), Republički zavod za statistiku

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

¹⁵ Osnovni indikatori tržišta rada za urbano i ruralno stanovništvo, koji nisu sastavni deo redovnog saopštenja ARS, izračunati su po zahtevu grupe autora za 2009. godinu.

1.2.2. Karakteristike nezaposlenosti

Kretanje nezaposlenosti je bilo povoljnije kod žena u odnosu na muškarce, što je u skladu sa kretanjem zaposlenosti po polu (Tabela 4. u Aneksu). U prvom potperiodu nezaposlenost žena više opada u odnosu na muškarce, dok u drugom potperiodu nezaposlenost žena manje raste u odnosu na muškarce. Ovakva kretanja su dovela do bitno smanjenog učešća nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti sa 54,2% u 2005. na 45,3% u 2010. godini.

Posmatrano prema godinama starosti, skoro polovinu nezaposlenih čine dve najmlađe starosne grupe (15-24, 25 - 34), čije je učešće u ukupnoj nezaposlenosti (15+) 2010. godine iznosilo 19,6% i 29,6% respektivno. U periodu 2005 - 2010. godine, došlo je do smanjenja učešća najmlađih kategorija nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti, što se delimično može objasniti njihovim produženim školovanjem u uslovima smanjenih mogućnosti zaposlenja, a povećanja učešća onih u srednjim (45 - 54) i starijim godinama (55 - 64).

Struktura nezaposlenih prema nivou obrazovanja deluje prilično stabilno u posmatranom periodu. Nezaposlenost je najviše rasprostranjena među onima sa srednjim nivoom obrazovanja, s obzirom da je nešto više od dve trećine nezaposlenih završilo srednju školu (68% u 2005. i 69% u 2010. godini).

Posmatrano prema regionima, u dva potperioda došlo je do divergentnog kretanja nezaposlenosti. U prvom potperiodu (2005 - 2007. godine), nezaposlenost je opala u sva tri regiona, najviše u Beogradu, a najmanje u Vojvodini, dok je u drugom potperiodu (2008 - 2009. godine) došlo do rasta nezaposlenosti u Vojvodini (30,1%) i Centralnoj Srbiji bez Beograda (21,4%). U Beogradu je broj nezaposlenih ostao na nivou iz 2008. godine. Ova regionalna kretanja nezaposlenosti u skladu su sa regionalnim kretanjima zaposlenosti, prema kojima je Beograd u najpovoljnijoj situaciji, a Vojvodina i Centralna Srbija u bitno lošijoj situaciji.

Nezaposlenost u Republici Srbiji ima dugoročni karakter. Mnogi zaposleni, jednom kada postanu nezaposleni ostaju u tom statusu u veoma dugom periodu. Međunarodno iskustvo pokazuje da se verovatnoća nalaženja posla smanjuje proporcionalno dužini nezaposlenosti, što može dovesti do trajnog isključivanja sa tržišta rada i povećanja rizika siromaštva. Učešće dugoročne nezaposlenosti, odnosno onih koji posao traže godinu dana i duže u ukupnoj nezaposlenosti (15+) je ekstremno visoko i iznosilo je čak 79,6% u 2005. godini. U periodu 2005 - 2009. godine došlo je do smanjenja ove stope na 66,7%. Kao i kod ukupne stope nezaposlenosti, treba istaći da se značajan deo ovog smanjenja, duguje promenjenoj metodologiji u obuhvatu zaposlenih, odnosno nezaposlenih lica u ARS.

Struktura nezaposlenih prema ranijem statusu na tržištu rada bila je relativno stabilna u periodu 2005 - 2007. godine, kad je udeo novozaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti (15+) iznosio oko 40%. U narednim godinama došlo je do smanjenja ovog učešća na 34,5% u 2010. godini, zbog rasta učešća osoba koje su izgubile posao, kao posledica krize, ali i nastavka restrukturiranja i privatizacije preduzeća. Među nezaposlenima sa radnim iskustvom, značajno je povećano učešće onih koji kao razlog gubitka posla navode otkaz i likvidaciju preduzeća (sa 49,1% u 2005. na 60,9% u 2010. godini).

2. Perspektive ekonomskog rasta i razvoja Republike Srbije 2011 - 2020. godine

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011 - 2020. godine (u daljem tekstu: Strategija zapošljavanja) ima za cilj da u narednom periodu pruži podršku razvoju Republike Srbije u okviru koga će zapošljavanje i smanjenje relativnog siromaštva zauzimati centralno mesto. Pri tome, Strategija zapošljavanja fokusira se na one sektore i prioritete koji podrazumevaju podršku proinvesticiono i izvozno orijentisanim granama industrije, prepoznatim i u novom Postkriznom modelu privrednog rasta i razvoja.

Osnovne postavke Postkriznog modela ekonomskog rasta i razvoja Republike Srbije takođe pretpostavljaju sticanje statusa kandidata i članstva u EU, te korišćenje ekonomskih pogodnosti koje bi nastavak procesa evropskih integracija doneo.

U budućem razvoju Republike Srbije rast potrošnje bi trebalo da se zameni rastom investicija. Ciljani parametri su:

- a) podizanje udela fiksnih investicija na 25% u 2015. i 28% u 2020. godini (uz prosečni godišnji rast od 9,7%);
- b) redukcija udela potrošnje države u BDP sa 20,5% u 2009. na 12,4% u 2020. godini;
- v) podizanje udela izvoza robe i usluga u BDP sa 27,6% u 2009. na 65% u 2020. godini;
- g) bitno sužavanje deficita tekućih transakcija u platnom bilansu sa 7,1% u 2010. na 3,3% BDP u 2020. godini.

Prosečan godišnji realni rast BDP bi u tom slučaju iznosio 5,8%. Vrednost BDP u 2020. godini dostigla bi 52,7 milijardi evra, ili oko 7,5 hiljada evra po glavi stanovnika. U okviru ove dinamike, do kraja posmatranog perioda produktivnost bi se kumulativno uvećala za 50,4%, a stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta, zahvaljujući sadejstvu rasta zaposlenosti i smanjivanja stanovništva radnog uzrasta, bi prešla granicu od 60% u 2020. godini (što odgovara porastu broja zaposlenih za preko 400.000).

2.1. Novi međunarodni i domaći ambijent za ekonomsku politiku

Ekonomska politika Republike Srbije opredeljena je razvojem ekonomske situacije i shodno tome ekonomske politike u svetu. Stoga bi u koncipiranju makroekonomske politike valjalo imati u vidu nekoliko promena u okruženju koje bi, sa velikom verovatnoćom, mogle da se razviju u narednom periodu.

Prvo, moguće je očekivati da mikroekonomski i makroekonomski rizici budu izraženiji. Na mikro planu, privredni subjekti će dugo biti opterećeni posledicama sporog oporavka i neizvesnim poslovnim perspektivama. Kapital će se pribavljati teže i skuplje (usled njegove oskudice i povećanog rizika), bilo da se orijentišu na tržište hartija od vrednosti (emisije akcija i obveznica) ili na bankarske kredite.

Drugo, za očekivati je da tokovi prekograničnog kapitala budu skromniji nego u godinama pre krize. Veliki gubici finansijskog sektora, pooštavanje regulatornih zahteva u vezi sa njihovim poslovanjem, povratak tradicionalnog (konzervativnijeg) poimanja i načina rukovođenja bankama, dovešće do manjka kapitala na međunarodnom tržištu. Kada je reč o Republici Srbiji, dodatni problem nastaje zbog iscrpljivanja mogućnosti da

se prodajom postojećih društvenih (i državnih) preduzeća obezbedi obilan priliv kapitala kojim je pokrivan rastući spoljnotrgovinski deficit i rast potrošnje brži od rasta BDP.

Treće, regulatorni zahtevi na nacionalnom i međunarodnom planu se pooštavaju. Što se više budu primećivali znaci oporavka u finansijskom i realnom sektoru, regulativa će biti stroža (u periodu krize nisu pooštavani uslovi za finansijsko posredovanje kako bi se izbegli negativni efekti na realne tokove). Posledice će biti mogućnost manjeg finansijskog leveridža i vezivanje većeg kapitala za finansijske plasmane. U takvim uslovima, pojačaće će se prvi i drugi navedeni efekat (skuplji kapital i opreznije investicije, te manji međunarodni tokovi kapitala).

Četvrto, težnje da se javne finansije dovedu u red pretpostaviće porast referentnih (državnih) kamatnih stopa u srednjem roku. To će, sa svoje strane, da dovede do porasta ostalih tržišnih kamatnih stopa, što će opteretiti privredni oporavak. Takođe, da bi privukle inostrani kapital, manje razvijene zemlje bi mogle da podignu svoje kamatne stope, što bi moglo da dovede do opšteg trenda povećanja referentnih (pa i tržišnih) kamatnih stopa.

Peto, borba sa recesijom, padom izvoza povećanom nezaposlenošću u svetu, može da podstakne vlade i centralne banke nekih zemalja na (konkurentsku) depresijaciju nacionalnih valuta, što može da dovede do pojačanog protekcionizma, trgovinskih ratova i rastuće nestabilnosti u međunarodnim ekonomskim odnosima.

Ekonomska politika Republike Srbije, pored navedenih faktora, suočavaće se i sa inflacijom, oporavkom realnog sektora, reformom javnog sektora i spoljnim dugom.

3. Strategija zapošljavanja u odnosu na Evropski okvir 2010 - 2020. godine

Dosadašnja iskustva EU u primeni Lisabonske strategije zapošljavanja do 2010. godine, kao i novi strateški okvir za rast i zapošljavanje u EU - Strategija "Evropa 2020." su neophodni kako bi se koordinirali nacionalni strateški ciljevi u domenu rasta i zapošljavanja sa evropskim, te definisali osnovni kvantitativni ciljevi do 2020. godine čijim bi ispunjavanjem bila ostvarena konvergencija, odnosno smanjena razlika između indikatora na tržištu rada u Republici Srbiji i zemljama EU.

Svetska finansijska kriza pokazala je međutim i sve slabosti ekonomije EU. Njeni efekti praktično su izbrisali sve dobitke u protekloj deceniji u pogledu ekonomskog rasta i kreiranja radnih mesta. BDP je u EU opao za 4% u 2009. godini, a industrijska proizvodnja se spustila na nivo iz devedesetih. Kriza je imala devastirajući efekat i na tržište rada. Prema procenama Evropske komisije, u periodu 2009 - 2010. godine očekuje se gubitak od preko 7 miliona radnih mesta u EU i povećanje stope nezaposlenosti na preko 10% do kraja 2010. godine. U pogledu ispunjenja glavnog cilja Lisabonske strategije, tj. stope zaposlenosti od 70%, uočljivo je da je pre krize krajem 2008. godine svega 8 zemalja dostiglo ovaj cilj, da bi taj, i inače mali broj na kraju trećeg kvartala 2009. godine opao na 6. U tom periodu je svega u 5 zemalja članica EU došlo do povećanja ove stope.

Međutim, čak i pre krize, EU nije se razvijala dovoljno brzo u poređenju sa ostatkom sveta. Na primer, prosečna stopa rasta je bila niža nego u zemljama koje su glavni trgovinski partneri EU u velikoj meri zbog zaostajanja u produktivnosti, manje

dinamičnog poslovnog okruženja, manjih investicija u istraživanje i razvoj i inovacije, kao i nedovoljnog korišćenja informacionih tehnologija. U martu 2010. godine usvojena je nova strategija za održivi rast i zaposlenost, koja treba da zameni dosadašnju Lisabonsku agendu. Strategija pod nazivom "Evropa 2020." razvijena je u uslovima svetske ekonomske krize i globalnih izazova na koje treba da odgovori.

"Evropa 2020." se zasniva na: a) pametnom rastu koji podrazumeva ekonomiju znanja i podršku inovacijama, b) održivom rastu koji promovise efikasnije korišćenje prirodnih resursa i energije i v) inkluzivnom rastu koji treba da omogući teritorijalnu i socijalnu koheziju. Nova strategija "Evropa 2020." definiše gde bi EU trebala da bude kroz 10 godina kroz sledeće kvantitativne ciljeve:

- povećanje stope zaposlenosti stanovništva starog od 20 do 64 godine na najmanje 75%;
- podizanje procenta BDP koji se izdvaja za istraživanje i razvoj sa 1,9 na 3%;
- smanjenje emisije ugljen-dioksida za 20% u odnosu na nivo iz 1990. godine (ili čak 30% ako to uslovi omoguće), povećanje udela obnovljive energije za 20%, kao i za 20% povećanje energetske efikasnosti;
- smanjenje stope ranog napuštanja škole na ispod 10% sa trenutnih 15%, uz istovremeno povećanje procenta stanovništva sa fakultetskom diplomom sa 31% na 40%;
- smanjenje broja ljudi koji žive ispod linije siromaštva za 25%, što u stvari znači izbavljenje preko 20 miliona ljudi iz siromaštva.

Ovi međusobno povezani ciljevi će se kao i do sada prevesti u nacionalne ciljeve kroz set integrisanih preporuka (smernica). Umesto dosadašnjih 24, broj novih smernica "Evropa 2020." sveden je na 10, što bi trebalo da obezbedi koherentnost u vođenju politike zapošljavanja i šire ekonomske politike država članica.

U Tabeli 10. u Aneksu, dat je pregled integrisanih smernica, kao i kvantitativnih ciljeva iz strategije "Evropa 2020." Na osnovu njih će zemlje članice EU definisati svoje nacionalne ciljeve.

Ne treba zanemariti da će, za novi model rasta u Republici Srbiji i okvir politike zapošljavanja u narednom periodu, pored smernica koje se odnose na zapošljavanje, biti značajne i ostale integrisane smernice koje se odnose na ekonomsku politiku. Za politiku rada i zapošljavanja pre svega su indikativne smernice broj 1. o obezbeđenju kvalitetnih i održivih javnih finansija gde se, pored ostalog, podržava smanjenje poreskog opterećenja rada i broj 6. o poboljšanju poslovnog okruženja i modernizaciji industrijske baze, gde se navodi modernizacija javne uprave.

Novina je da će pored standardnog izveštavanja od strane zemalja članica o važnim makroekonomskim pitanjima i javnim finansijama, Evropska komisija uvesti tematski pristup gde će se davati saveti o mikroekonomskim pitanjima i izazovima u vezi zapošljavanja u skladu sa ciljevima strategije "Evropa 2020."

Još jednu novinu koju je Evropska komisija istakla predstavlja sedam inicijativa koje treba da budu katalizatori progresa po svim prioritetima: 1) "Unija inovacija", 2) "Mladi u pokretu", 3) "Digitalna agenda za Evropu", 4) "Energetski efikasna Evropa", 5) "Industrijska politika za eru globalizacije", 6) "Agenda za nove veštine i radna mesta" i 7) "Evropska platforma protiv siromaštva".

"Agenda za nove veštine i radna mesta" se posebno odnosi na zapošljavanje i ima za cilj da omogući dostizanje utvrđenih nivoa zaposlenosti i održivost socijalnog modela. U okviru ove agende, Evropska komisija će na EU nivou naročito podržati rad na:

- definisanju i sprovođenju druge faze agende "fleksigurnosti" koja u saradnji sa socijalnim partnerima treba da nađe način za bolje vođenje ekonomske tranzicije i podigne stope aktivnosti;
- prilagođavanju zakonodavnog okvira, naročito u vezi radnog vremena i novih rizika za sigurnost na radu;
- promovisanju i olakšavanju mobilnosti radne snage uz podršku Strukturnih fondova, pre svega Evropskog socijalnog fonda, kao i dugoročnom i sveobuhvatnom sagledavanju migracione politike;
- jačanju kapaciteta socijalnih partnera i socijalnog dijaloga na svim nivoima radi promovisanja saradnje među institucijama na tržištu rada, uključujući službe za zapošljavanje država članica;
- davanju podsticaja strateškom okviru za saradnju svih relevantnih aktera u (pre)obukama kako bi se omogućilo sprovođenje principa doživotnog učenja;
- postizanju zajedničkog Okvira za Evropske veštine, kompetencije i zanimanja.

Na nacionalnom nivou, od država članica zahteva se da:

- sprovedu nacionalni put prema "fleksigurnosti", kao što je dogovoreno sa Evropskim savetom, da bi se smanjila segmentacija tržišta rada i olakšalo postizanje ravnoteže između posla i (porodičnog) života;
- regularno vrše praćenje i prilagođavanje efikasnosti poreskog sistema da bi se rad isplatio, a sa posebnim osvrtom na nisko obrazovane i podsticanje samozapošljavanja;
- promovišu nove forme ravnoteže "kuća-posao" i politiku aktivnog starenja, kao i rodne ravnopravnosti;
- promovišu i prate sprovođenje socijalnog dijaloga i njegovih efekata;
- daju podsticaj sprovođenju Evropskog okvira kvalifikacija i na osnovu toga uspostavljanju nacionalnih okvira;
- omoguće dobijanje kompetencija, neophodnih za dalje učenje i angažovanje na tržištu rada, kroz opšte obrazovanje i obuke, bilo kroz formalno ili neformalno učenje;

- razviju partnerstva između glavnih aktera u domenu obrazovanja, obuka i rada, a naročito kroz uključivanje socijalnih partnera.

Ciljevi Agende "Evropa 2020." ne znače međutim i dodatne kriterijume za članstvo u EU, ali će se njeni ciljevi svakako odraziti u definisanju odnosa prema zemljama u procesu evropskih integracija. To podrazumeva da bi sve zemlje u procesu integracija trebale da teže usvajanju ciljeva i da razvijaju društvene politike koje bi im omogućile hvatanje koraka sa EU.

Ako će zemljama članicama biti teško da dostignu ciljeve postavljene agendom "Evropa 2020.", Republika Srbija će imati još teži i ambiciozniji zadatak da u narednoj deceniji ostvari konvergenciju sa njima smanjivanjem razlike u stopama zaposlenosti, što se jasno može videti iz Tabele 11. u Aneksu. Naime, razlika u ključnim pokazateljima tržišta rada između Republike Srbije i EU, a pre svega u stopi zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta, koja trenutno iznosi skoro 18 procentnih poena, je toliko izražena da to predstavlja jednu od najvećih suštinskih prepreka ispunjavanju kriterijuma iz Kopenhagena za priključivanje Republike Srbije EU. Za konvergenciju prema ciljevima koje postavlja "Evropa 2020." biće neophodno ostvariti brži prosečan godišnji privredni rast od proseka EU, uz istovremenu istu ili veću radnu intenzivnost rasta.

4. Projekcije kretanja na tržištu rada 2010 - 2020. godine

U projekcije trendova na tržištu rada unete su pretpostavke o radnoj intenzivnosti rasta zasnovane na uporednom iskustvu, kao i pretpostavke o međuzavisnosti zaposlenosti, aktivnosti i nezaposlenosti sagledavajući prethodne trendove u Republici Srbiji (Postkrizni model privrednog rasta i razvoja Republike Srbije 2011 - 2020. godine). Na taj način dobijene su realistične procene kretanja na tržištu rada do 2020. godine, pod uslovom da optimalan scenario novog modela rasta bude ostvaren. Do odgovarajućih relativnih izraza (stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti) došlo se uključivanjem demografskih projekcija za odraslo stanovništvo, stanovništvo radnog uzrasta i stanovništvo uzrasta od 20 do 64 godine.

U ovim projekcijama, zaposlenost je uzeta kao centralna veličina na tržištu rada koja predstavlja ključnu sponu između pretpostavki i projektovanih postignuća Postkriznog modela privrednog rasta i razvoja i efekata na tržište rada. Dve važne implicitne pretpostavke u projekcijama zaposlenosti u sledećoj deceniji koje treba da donesu radikalni preokret u odnosu na dosadašnje trendove u radnoj intenzivnosti rasta su: 1) dovršetak procesa tranzicionog restrukturiranja tržišta rada i 2) prelazak na novi model razvoja koji podrazumeva veće oslanjanje na realne izvore rasta.

Polazeći od svih prethodnih pretpostavki, i raspoložujući sa sektorskim i globalnim projekcijama kretanja BDP, ocenjene su veličine indikatora tržišta rada za period 2010 - 2020. godine. Rezultati su predstavljeni u tabelama 12., 13. i 14. u Aneksu, koje prikazuju njihovo kretanje za odraslo stanovništvo, stanovništvo radnog uzrasta i stanovništvo starosti 20-64 godine.

Prema projekcijama, ukupna zaposlenost dostiže minimum upravo 2010. godine, ali će se vratiti na predkrizni nivo tek oko 2013. godine, da bi zatim počela stabilno da raste prosečnim tempom od preko 50.000 osoba godišnje. Na kraju posmatranog perioda, ukupna zaposlenost će se približiti broju od 3.000.000, što će biti oko 440.000

zaposlenih više nego 2010. godine. Ukupna nezaposlenost, s druge strane, dostiže maksimum 2010. godine, da bi zatim do 2013. godine usledilo njeno blago smanjivanje, koje će biti ubrzano do kraja projektovanog perioda, tako da će broj nezaposlenih 2020. godine biti oko 340.000.

Kad je reč o stanovništvu radnog uzrasta, trendovi su veoma slični u odnosu na trendove za odraslo stanovništvo. Međutim, s obzirom da se za međunarodna poređenja koriste osnovni indikatori tržišta rada za stanovništvo ove starosne kategorije, njihovo kretanje dobija na značaju.

Stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta dostiže svoj apsolutni minimum 2010. godine, da bi se vratila na nivo od preko 50% tek 2013. godine, kada počinje stabilan i snažan rast, koji će biti dodatno ubrzan smanjivanjem stanovništva radnog uzrasta. Do rasta stope zaposlenosti će doći prvenstveno zbog nesrazmere između malih ulaznih kohorti (generacija koje će puniti 15 godina tokom sledeće decenije) i velikih izlaznih *baby boom* kohorti (generacija koje će navršavati 65 godina). Zahvaljujući sadejstvu rasta zaposlenosti i smanjivanja stanovništva radnog uzrasta, stopa zaposlenosti će preći granicu od 60% i dostići 61,4% u poslednjoj godini za koju se daju projekcije.

Imajući u vidu da je projektovani nivo odgovarajućeg indikatora za sadašnje članice EU na nivou od nešto iznad 70% u 2020. godini, može se zaključiti da će, uz ispunjavanje pretpostavki na kojima počiva model i uz primenu Postkriznog modela privrednog rasta i razvoja Republike Srbije 2011 - 2020. godine, doći do smanjivanja sadašnjeg jaza između indikatora tržišta rada u Republici Srbiji i EU sa 15 na ispod 10 procentnih poena. Time će biti ostvarena solidna konvergencija u pogledu stanja na tržištu rada.

Stopa nezaposlenosti za stanovništvo radnog uzrasta koja je dostigla svoj maksimum 2010. godine, smanjiće se vrlo postepeno da bi se spustila ispod 15% oko 2015. godine i približila se jednocifrenom broju (sa nivoom od 10,84%) tek 2020. godine. Sprije smanjenje stope nezaposlenosti objašnjava se time što, za razliku od stope zaposlenosti, smanjivanje stanovništva nema direktnog uticaja na stopu nezaposlenosti.

Budući da nova strategija EU "Evropa 2020." postavlja za cilj da se stopa zaposlenosti stanovništva starosti od 20 do 64 godine za članice EU poveća na najmanje 75% do 2020. godine, neophodno je analizirati i projekcije osnovnih pokazatelja tržišta rada za ovu starosnu grupu. Projekcije osnovnih pokazatelja stanovništva starosti od 20 do 64 godine u potpunosti prate projekcije stanovništva radnog uzrasta (15-64 godine), što proističe iz usvojenih polaznih pretpostavki.

Kao i kod stanovništva radnog uzrasta, stopa zaposlenosti stanovništva od 20-64 godine će dostići svoj apsolutni minimum 2010. godine, da bi se vratila na nivo iz 2009. godine od preko 54% tek 2013. godine. Od tada počinje njen stabilan i snažan rast, koji je rezultat rasta zaposlenosti i smanjivanja stanovništva starosti 20-64 godine. Stopa zaposlenosti (20-64) će dostići vrednost od 66% u 2020. godini.

Poredeći ciljne stope zaposlenosti stanovništva 15-64 i 20-64 za zemlje EU u 2020. godini (70% i 75%, respektivno), može se reći da su projekcije zaposlenosti za ove dve grupe stanovništva u Republici Srbiji (61% i 66%) u skladu sa odnosima u EU, ali naravno, na znatno nižem nivou.

Stopa nezaposlenosti (20-64 godine) dostiže svoj maksimum 2010. godine od 18,3%, zatim će se postepeno smanjivati da bi se spustila ispod 15% oko 2015. godine i približila se jednocifrenom broju tek 2020. godine od 8,7%.

Podjednako važna kao kvantitativni porast zaposlenosti jeste i promena njene sektorske strukture (Grafikon 3. u Aneksu) koja bi sugerisala paralelno unapređenje njenog kvaliteta. Analiza sadašnje sektorske strukture zaposlenosti pokazuje da je zaposlenost u poljoprivredi previsoka, a zaposlenost u industriji preniska u poređenju sa zemljama sličnog nivoa ekonomske aktivnosti. Prelazak na novi model razvoja podrazumeva i revitalizaciju industrijske zaposlenosti.

Industrijska zaposlenost će se povećati za blizu 170.000 osoba tokom projektovanog perioda, odnosno za skoro četvrtinu, a učešće zaposlenosti u industriji u ukupnoj zaposlenosti će porasti sa 24,2% u 2010. na 26,4% u 2020. godini. S druge strane, zaposlenost u poljoprivredi će uglavnom stagnirati, što će usloviti pad njenog učešća u ukupnoj zaposlenosti sa 24,4% u 2010. na 21,6% u 2020. godini. Relativno učešće zaposlenosti u uslugama u ukupnoj zaposlenosti će takođe blago porasti, sa 51,4% 2010. godine na 52,1% 2020. godine, usled rasta zaposlenosti u uslugama od skoro 250.000 osoba. Relativno usporen rast učešća zaposlenosti u uslugama u ukupnoj zaposlenosti dolazi zbog očekivane stagnacije zaposlenosti u javnom sektoru.

II IDENTIFIKOVANJE OSNOVNIH IZAZOVA

1. Izazovi za politike tržišta rada

Osnovni izazovi za politike tržišta rada - demografski izazov, radne migracije i regionalne razlike, koji su opisani u daljem tekstu, nisu navedeni po značaju.

1.1. Demografski izazov, radne migracije i regionalne razlike

1.1.1. Demografski izazov

Prema procenama Republika Srbija u 2010. godini ima 7.482.000 stanovnika¹⁶ i u odnosu na 1998. godinu ukupna populacija smanjena je za 3%. U 2010. godini zabeležena je negativna stopa rasta stanovništva u iznosu od 0,61%. Smanjivanje populacije je posledica kako smanjene stope nataliteta tako i nastavka ekonomske emigracije kao posledica ekonomske tranzicije i nedostatka mogućnosti za rad i zapošljavanje.

Promene stepena koncentracije stanovništva na regionalnom nivou ukazuju da je proces polarizacije na zone koncentracije i zone emigracije i depopulacije u Republici Srbiji sve izraženiji. U periodu od 2002. do 2008. godine više od polovine opština u Republici Srbiji beleži demografski pad, pri čemu je u 19 opština taj pad veći od 10%. Izrazit depopulacioni trend, koji je karakterističan za nerazvijene i prigranične opštine, predstavlja poseban problem i vodi ka potpunom demografskom pražnjenju tih područja.

Sledeću deceniju obeležiće relativno dramatično smanjenje stanovništva radnog uzrasta od skoro 8%, kao posledica nesrazmernog odnosa broja lica koja izlaze sa tržišta rada i broja lica koja pristižu na tržište rada, i u slučaju da ne bude odlaska mlade radne snage

iz zemlje. Ovaj demografski pad dovešće do formalnog poboljšanja relativnih indikatora tržišta rada, ali će njegov suštinski uticaj na tržište rada i potencijal za privredni rast biti negativan. Potencijalni i raspoloživi ljudski kapital će se smanjiti, a nastavak procesa demografskog starenja stanovništva pojačaće neposredni pritisak na važne sisteme socijalne zaštite, naročito na penzijski i zdravstveni fond.

¹⁶ *Anketa o radnoj snazi (april 2010), Republički zavod za statistiku*

1.1.2. Radne migracije

Republika Srbija se suočava sa svim vrstama migracija: spoljašnjim i unutrašnjim, prinudnim i dobrovoljnim, legalnim i ilegalnim, migracijama visokokvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika, imigracijom i emigracijom.

Migraciona politika Republike Srbije poslednjih decenija bila je uslovljena potrebom da se obezbedi humanitarna pomoć za hiljade prisilnih migranata, proteranih etničkim nasiljem i vojnim aktivnostima.

Nakon decenija nestabilnosti, ekonomski aspekti migracija preuzimaju dominirajuću ulogu a nesigurna ekonomska situacija koju pogoršava svetska ekonomska kriza, dodatno otežava položaj pojedinih grupa migranata i utiče na migracione tokove a Republika Srbija se suočava sa opasnošću od povećanja odlaska tek obrazovanih stručnjaka i kvalifikovanih radnika, pre svega u zemlje EU.

1.1.3. Regionalne razlike

Izrazita teritorijalna neravnomernost u razvijenosti Republike Srbije ima višedimenzionalni karakter, odnosno determinisana je nasleđenim geografskim, ekonomskim, socijalnim, demografskim i kulturnim faktorima. Ključni regionalni problemi ogledaju se u izrazitoj depopulaciji, visokoj nezaposlenosti i niskoj privrednoj aktivnosti, a posebno u nekonkurentnosti industrijskih sistema koji treba da budu nosioci regionalnog razvoja, kao i u nedostatku odgovarajuće infrastrukture neophodne za pokretanje privrednog razvoja¹⁷.

Nedovoljna privredna aktivnost i nedostatak poslova u pojedinim regionima, ima za posledicu kretanje radne snage ka regionima koji imaju veću mogućnost u pogledu zapošljavanja. Nepovoljno je stanje u južnom u odnosu na severne delove zemlje, kao i u ruralnom u odnosu na gradska područja. Demografska struktura gradova, zbog migracije stanovništva, menja se, pa se u nekim gradovima i opštinama broj stanovnika značajno smanjio. U 2009. godini, negativan ili nulti prirodni priraštaj zabeležen je čak u 157 od ukupno 165 gradova i opština. Pozitivan prirodni priraštaj zabeležen je u 4 opštine grada Beograda (Zemun, Palilula, Surčin, Čukarica), gradu Novom Sadu, opštini Sjenica, gradu Novom Pazaru i opštini Tutin¹⁸. Stepen razvijenosti okruga, meren zaradama po stanovniku, kreće se u razmeri od 4:1, pri čemu su najviše na području grada Beograda i Južno-bačkog okruga (74% i 41% iznad republičkog proseka), a najniže u Topličkom i Jablaničkom okrugu (oko 60% ispod proseka) u 2009. godini¹⁹.

¹⁷ *Strategija regionalnog razvoja 2007 - 2012. godine*

¹⁸ *Prvi nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji - Pregled i stanje socijalne isključenosti i siromaštva za period 2008 - sredina 2010. godine, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva*

¹⁹ *Izveštaj o razvoju Srbije 2009, (2010), Republički zavod za razvoj*

1.2. Obrazovni izazov

Obrazovna struktura stanovništva u Republici Srbiji predstavlja poseban izazov. Problemi u pristupu obrazovanju nisu rešeni, osipanje dece postoji sa svih nivoa obrazovanja i po većini indikatora smo na začelju u Evropi. Još uvek oko 10% populacije ne završava osnovnu školu (ili se ne upiše ili se osipa u toku osnovne škole). U srednje škole se upisuje između 90 - 95% onih koji završe osnovnu školu (oko 80% generacije), a oko 15% upisanih ne završi srednje obrazovanje (oko 35% generacije). Svega 13% je završilo višu ili visoku školu. Situacija je nešto bolja ako se pogleda samo aktivno stanovništvo, ali je i tu nivo daleko niži nego prosek EU (19% sa terciarnom diplomom naspram proseka EU od oko 30%²⁰). Smanjenje broja lica koja rano napuštaju školovanje i povećanje udela stanovništva sa visokim obrazovanjem u ukupnom stanovništvu, što je EU definisala kao jedan od svojih prioriteta, predstavlja izazov i za Republiku Srbiju.

Složena situacija i nepovoljni indikatori na tržištu rada, neusklađenost ponude i tražnje na tržištu rada i neusklađenost sistema kvalifikacija i stručnog obrazovanja sa EU, predstavljaju izazove s kojim će se Republika Srbija suočavati i u narednom periodu. Obrazovni izazov tesno je povezan sa demografskim izazovom. U uslovima kada se očekuje znatno smanjenje radne snage, istovremeno se očekuje i da taj smanjeni broj ostvari ambicioznu stopu rasta BDP od 5,8% prosečno godišnje, što bi u narednoj deceniji dovelo do otvaranja preko 400.000 novih radnih mesta. Sve ovo nameće potrebu da se kvalitet raspoloživog ljudskog kapitala i njegova iskorišćenost bitno unapredi i to iznad poboljšanja do koga će doći prostom smenom generacija.

U narednom periodu iz stanovništva radnog uzrasta izaći će srazmerno veći broj manje obrazovanih pripadnika starijih generacija, a zameniće ih srazmerno manji broj, bolje obrazovanih. To će formalno doprineti popravljaju indikatora kao što je učešće visokoobrazovanih u stanovništvu uzrasta 25 - 54 godine ili učešće stanovnika bez kvalifikacija u stanovništvu radnog uzrasta i sl. Ova situacija nameće Republici Srbiji obavezu da izgradi sistem obrazovanja gde će doživotno učenje postati realnost.

Obrazovni izazov je utoliko veći ukoliko se ima u vidu da reforma obrazovnog sistema kasni u odnosu na druge velike sektorske reforme, te da za njene efekte treba dosta vremena. S druge strane, ako se ne osmisli strategija dugoročnog unapređenja ljudskog kapitala ali istovremeno i otvori mogućnosti za produktivno i kreativno zaposlenje, Republika Srbija će se suočiti sa opasnošću od povećanja odlaska tek obrazovanih stručnjaka i kvalifikovanih radnika, pre svega u zemlje EU.

Neusklađenost ponude i potražnje, odnosno nedostatak kvalifikovane radne snage koja bi odgovarala zahtevima poslodavaca, tj. deficit kompetencija i radnih veština, karakteristika je radne snage ne samo u Republici Srbiji već i u većini zemalja članica EU. Teško je očekivati da će postojeći obrazovni sistem biti u stanju da se u kratkom roku prestroji u skladu sa promenjenom strukturom tražnje za radom, kvalifikacijama i veštinama. Problem predstavlja i nepostojanje nacionalnog okvira kvalifikacija koji

podrazumeva uspostavljene kvalifikacije, opisuje nivoe kvalifikacija, odnose, ali i ukupnost subjekata i procesa koji se tiču njihovog uspostavljanja, načina sticanja, upoređivanja, prepoznavanja, obezbeđivanja kvaliteta i standarda, a koji je usklađen sa Evropskim okvirom kvalifikacija.

U tom smislu, ključni izazovi u obrazovnoj politici ogledaju se pre svega u nedovoljnoj usaglašenosti strategija zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja, nedostatka zakonske regulative u oblasti obrazovanja odraslih, povezivanja formalnog i neformalnog obrazovanja, problema nepostojanja institucija u skladu sa potrebama standarda kvaliteta obrazovanja odraslih. Za suočavanje sa navedenim izazovima od velike važnosti je intenzivna saradnja relevantnih ministarstava, u čijim nadležnostima je oblast obrazovanja i zapošljavanja, ali i ostalih relevantnih institucija i socijalnih partnera poput udruženja poslodavaca, sindikata, privrednih komora, Stalne konferencije opština i gradova i dr.

²⁰ *Nacrt: Srbija 2020, Koncept razvoja Republike Srbije do 2020. godine*

1.3. Institucionalni izazov

Institucionalni okvir za donošenje i sprovođenje politike zapošljavanja u Republici Srbiji znatno je unapređen. Politika zapošljavanja počinje da se posmatra u širem smislu, kao deo opšte ekonomske politike i da se usmerava na kreiranje radnih mesta i podsticanje zapošljavanja. Započelo se sa reformama tržišta rada kao i sa izgradnjom institucionalnih kapaciteta i zakonskog okvira za sprovođenje aktivne politike zapošljavanja.

U 2009. godini doneta su dva reformska zakona:

- Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Službeni glasnik RS", br. 36/09 i 88/10) kojim se pruža adekvatan, sadržajan i fleksibilan zakonski okvir za planiranje i sprovođenje aktivne politike zapošljavanja u novonastalim uslovima na tržištu rada i bolje obezbeđuje ravnoteža između aktivne i pasivne politike zapošljavanja.

Kao osnovni instrument politike zapošljavanja ustanovljen je nacionalni akcioni plan zapošljavanja koji se počev od 2009. godine donosi na godišnjem nivou;

- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom ("Službeni glasnik RS", broj 36/09) čijim su donošenjem učinjeni prvi koraci, koji podrazumevaju stvaranje potrebnih uslova za radno-aktivacionu integraciju osoba sa invaliditetom na tržište rada i uređenje oblasti zapošljavanja i profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom u skladu sa međunarodnom i nacionalnom regulativom i tokovima tržišta rada. Dalja senzibilacija tržišta rada u cilju konkurentnog, funkcionalnog, kvalitetnog i efikasnog uključivanja osoba sa invaliditetom nameće se kao neophodnost u narednom periodu. S druge strane, preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom još uvek nemaju razvijenu preduzetničku poslovnu filozofiju iako je obavljanje delatnosti (proizvodne i/ili uslužne) usmereno ka otvorenom tržištu. S obzirom na oblast delovanja ovih preduzeća, jednako važna po zastupljenosti mora biti i profesionalna rehabilitacija, zasnovana na potrebama tržišta rada.

Sadašnju situaciju određuje i dalje velika nesrazmera između sredstava namenjenih aktivnim i pasivnim merama, u korist pasivnih. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti otvorio je određeni fiskalni prostor za povećanje sredstava za aktivne programe i mere, koja su sada na nivou od oko 0,1% bruto domaćeg proizvoda. Usmeravanjem većeg iznosa sredstava na aktivne mere doprinelo bi se ublažavanju negativnih posledica ekonomske krize, pre svega pružanjem stalne podrške najranjivijim grupama na tržištu rada. Upravo te grupe kao i pojedinci koji će se pojaviti kao relativni gubitnici usled zaokreta prema novoj strategiji razvoja, najkasnije će osetiti korist od privrednog oporavka, i zato je i potrebno brzo povećanje sredstava za aktivne programe i mere. Prostor za povećanje finansijskih sredstava za aktivne mere tržišta rada stvoren je i izmenama prava po osnovu osiguranja od nezaposlenosti i zato bi trebalo, već u narednih par godina, povećati učešće izdataka za aktivne programe tržišta rada na 0,4% do 2013. godine, a onda da se iznos stabilizuje na 0,5% do 2020. godine, paralelno radeći na kvalitetnijem praćenju i temeljnim evaluacijama postojećih programa i njihovom efikasnijem targetiranju, u smislu orijentacije na teže zapošljiva lica i ranjive grupe. Naravno, veliki izazov leži i u političkoj volji da se obezbedi ovo neophodno povećanje, u uslovima opšteg smanjenja javne potrošnje, čak i ako se ukupni izdaci na programe tržišta rada (aktivne i pasivne) ne promene.

U okviru Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, Sektor za zapošljavanje bavi se poslovima zapošljavanja. S obzirom na sprovedenu racionalizaciju broja zaposlenih u organima državne uprave, nameće se potreba da ograničen broj zaposlenih u ovom sektoru ima veće znanje i veštine neophodne za obavljanje svih poslova.

Sa otpočinjanjem opštih reformskih procesa u Republici Srbiji započet je i proces promene Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) u organizacionom i programskom smislu, sa ciljem da postane moderan javni servis orijentisan na klijente, ali je i dalje vidljiva potreba za daljim promenama, jačanjem kapaciteta i obukama zaposlenih.

Pored Nacionalne službe za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, obavljaju poslove zapošljavanja. Na teritoriji Republike Srbije posluje 60 agencija za zapošljavanje, kojima je neophodno pružiti podršku i dodatne obuke u cilju širenja usluga klijentima ali i poboljšanja kvaliteta, sigurnosti i zaštite u postupku zapošljavanja.

Kako je jedan od prioriteta decentralizacija politike zapošljavanja i donošenje odluka u vezi zapošljavanja na lokalnom tržištu rada, novim propisom o zapošljavanju nastojalo se da se podrži osnivanje lokalnih saveta za zapošljavanje i omogući sufinansiranje programa i mera predviđenih lokalnim akcionim planovima zapošljavanja sredstvima iz budžeta Republike Srbije. S obzirom da iako postoji približno 120 lokalnih saveta za zapošljavanje, nisu svi funkcionalni, započelo se sa obukama lokalne samouprave. Cilj obuka je da se predstavnici lokalnih samouprava i članovi lokalnih saveta za zapošljavanje, koji učestvuju u kreiranju lokalne politike zapošljavanja, informišu i steknu znanja potrebna za izradu lokalnog akcionog plana zapošljavanja. Urađen je priručnik čija je svrha jačanje kapaciteta lokalne samouprave za kreiranje politike zapošljavanja kao i programa i mera koje su prilagođene potrebama lokalnog tržišta rada. U narednom periodu nastaviće se sa pružanjem pomoći u jačanju kapaciteta lokalne samouprave za kreiranje lokalne politike zapošljavanja.

U cilju pružanja većih mogućnosti i poboljšanja položaja kategorija teže zapošljivih osoba značajno je uvođenje sistema integriranih usluga. Teže zapošljive osobe veoma su često osobe sa višestrukim problemima, a time i potencijalni klijenti više različitih institucija. Rad na rešavanju njihove isključenosti podrazumeva povezivanje i saradnju ključnih institucija kao što su Nacionalna služba za zapošljavanje, centri za socijalni rad, škole, kancelarije za mlade i dr. Ovo pre svega iz razloga što do sada, na rešavanju problema teže zapošljivih osoba, nije postojala saradnja između navedenih institucija niti su postojali kapaciteti za njeno sprovođenje. Aktivnosti koje se preduzimaju radi rešavanja problema na tržištu rada postaju znatno kvalitetnije, jer se vrše na osnovu potreba korisnika uzimajući u obzir i ostale probleme koje klijent ima, a koji utiču na njegovo zapošljavanje. Realizacija oglednog modela integriranih usluga, sa posebnim fokusom na mlade, započinje u 2011. godini, sa ciljem da se model integriranih usluga uvede kao sistemsko rešenje kroz povezivanje sistema obrazovanja, socijalne zaštite i zapošljavanja.

1.4. Dualnost i izazovi na tržištu rada

Mali ukupan broj zaposlenih je samo deo problema na tržištu rada u Republici Srbiji. Struktura i kvalitet zaposlenosti predstavljaju podjednak izazov. Naime, kao što je već naglašeno u prvom delu ovog teksta koji se bavi dijagnozom i dosadašnjim trendovima (za više detalja videti deo I.2.1), praćenjem indikatora tržišta rada po različitim demografskim i obrazovnim kategorijama u protekloj deceniji može se zaključiti da tržište rada u Republici Srbiji ima mnoge dualne dimenzije:

- formalno i neformalno tržište,
- javni sektor naspram privatnog,
- radni odnos na neodređeno ili određeno vreme,
- mladi i stariji pripadnici radne snage,
- žene i muškarci na tržištu rada,
- obrazovani i manje obrazovani pripadnici radne snage, itd.

Položaj zaposlenih u mnogome se razlikuje u zavisnosti od ovih dimenzija, naročito da li je lice zaposleno u formalnoj ili neformalnoj ekonomiji ili kod poslodavca koji je u privatnoj ili javnoj svojini. Isto tako, vrsta ugovora o radu koji utvrđuje prava i obaveze zaposlenog i poslodavca u bitnoj meri određuje i sigurnost i fleksibilnost radnog mesta. Položaj na tržištu rada zavisi i od toga da li lica pripadaju nekoj od ranjivih i često marginalizovanih grupa na tržištu rada.

Takođe, rad u sivoj ekonomiji po pravilu se povezuje sa niskim zaradama i niskom produktivnošću, niskim nivoom zaštite na radu, lošim radnim uslovima, bez plaćenog socijalnog osiguranja. Mogućnost ostajanja bez posla među neformalno zaposlenima veća je nego među formalno zaposlenim radnicima, što pokazuju i podaci iz ARS u periodu krize.

Republika Srbija je u proteklom periodu imala veoma visok elasticitet zaposlenosti (videti deo I.2.1) što ukazuje na pojavu većeg opadanja zaposlenosti nego BDP. Ovakva negativna kretanja dobrim delom mogu se objasniti postojanjem dualnog tržišta rada. Naime, jedan deo zaposlenih, najčešće u javnom sektoru, ima visok stepen sigurnosti zaposlenja, i taj deo tržišta rada je reagovao na uslove krize onako kako se očekivalo - došlo je do značajnog prilagođavanja nivoa zaposlenosti padu BDP, ali sa određenim kašnjenjem. Drugi deo tržišta rada, tzv. sekundarno tržište rada, koje karakterišu zaposleni sa fleksibilnim ugovorima o radu, samozaposleni i zaposleni "u svojoj ekonomiji" mnogo se brže i u većem obimu prilagodilo uslovima recesije. Dakle, usled otežanog procesa otpuštanja lica sa sigurnim zaposlenjem, tržište rada se prilagođavalo efektima krize neproporcionalno bržim otpuštanjima onih lica koja su radila "na marginama". Kriza je tako dodatno osvetlila dualnu strukturu tržišta rada - visoku zaštitu zaposlenih na neodređeno vreme, kao i veliku izloženost radnika sa fleksibilnim ugovorima.

Treba napomenuti i da naročit rizik od ranjivosti (ne samo u periodu recesije) na tržištu rada imaju lica koja su ugrožena po više osnova - npr. neobrazovane žene u ruralnim područjima (koje su ugrožene po rodnoj, obrazovnoj i geografskoj osnovi).

Sve ovo ukazuje na neophodnost redukovanja dualnosti odnosno ujednačavanja položaja zaposlenih na tržištu rada.

2. Strateški pravci i prioriteti

Strateški pravci i prioriteti koji su opisani u daljem tekstu nisu navedeni po prioritetima i važnosti već prate strukturu navedenih izazova za politike tržišta rada.

2.1. Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja

Prvi ozbiljan korak u rešavanju problema regionalnih dispariteta učinjen je donošenjem Strategije regionalnog razvoja Republike Srbije za period od 2007. do 2012. godine, a zatim i Akcionog plana za realizaciju strategije. Oba dokumenta su zasnovana na iskustvima uspešnih regionalnih razvojnih politika u zemljama članicama EU. U 2009. godini donet je Zakon o regionalnom razvoju ("Službeni glasnik RS", br. 51/2009 i 30/10) a zatim i podzakonska akta koja regulišu decentralizaciju i formiranje institucija na regionalnim i lokalnim nivoima.

Demografsko opadanje stanovništva radnog uzrasta koje će se ubrzati tokom naredne decenije, zahtevaće i efikasniji obrazovni sistem i povećanje znanja i veština radne snage posebno onih koji tek ulaze na tržište rada. Što primena novog modela ekonomskog rasta i razvoja Republike Srbije bude uspešnija, to su veći rizici da će se obrazovni sistem, sa sopstvenom relativno sporom dinamikom prilagođavanja, pretvarati u usko grlo. Ovaj veliki izazov je neophodno sagledati kroz zajedničko usaglašavanje strategija zapošljavanja, obrazovanja i naučno-tehnološkog razvoja.

S obzirom na pogoršanje demografske situacije u Republici Srbiji, pri čemu dolazi do smanjenja radne snage, jedan od strateških ciljeva je upravljanje migracijama u skladu sa održivom populacionom politikom i dugoročnim potrebama razvoja privrede i kretanjem na tržištu rada Republike Srbije²¹.

U sučeljavanju sa demografskim i obrazovnim izazovima neophodna su nova rešenja koja mogu da uključivati i podsticanje imigracije mlađih i obrazovanih radnika, pre svega iz susednih zemalja, kao i značajnije podsticaje da se u devastirana područja privuku mladi i obrazovani.

Preduslov za pokretanje privrednog razvoja kao i ostajanje i povratak radna snage u manje razvijena područja je ubrzana izgradnja i unapređenje postojeće infrastrukture.

Takođe je neophodno podsticati proces decentralizacije i razvoja regionalne i lokalne politike zapošljavanja kao i usmeravati mere aktivne politike zapošljavanja na devastirana i nerazvijena područja.

U Nacionalnoj službi za zapošljavanje urađena je klaster analiza tržišta rada Republike Srbije koja treba da bude osnov za predstavljanje stanja i razlika na lokalnim tržištima rada, i bolju distribuciju mera aktivne politike zapošljavanja, sa ciljem smanjenja stope nezaposlenosti i smanjenja regionalnih razlika.

²¹ *Strategija za upravljanje migracijama*

2.2. Unapređenje ljudskog kapitala i veće socijalno uključivanje

Od suštinskog značaja za strategiju i politiku zapošljavanja je razvoj i unapređenje ljudskog kapitala. Podizanje kvaliteta radne snage kroz obrazovanje i obuke i socijalno uključivanje pojedinaca i grupa koje se nalaze u stanju socijalne isključenosti doprineće ekonomskom i socijalnom razvoju Republike Srbije.

Suština obrazovne politike u narednom periodu treba da se ogleda u reformi obrazovnog sistema, koja podrazumeva reformu obrazovnih zakona, reformu nastavnih planova i programa, izgradnju institucija, profesionalnu obuku nastavnika i direktora obrazovnih institucija, a zatim i medijsku kampanju radi bolje informisanosti javnosti o obrazovnoj reformi. Celokupna politika obrazovanja treba da se zasniva na stvarnim i realnim potrebama tržišta rada i u pravcu preduzimanja svih neophodnih koraka kako bi se sprečilo rano napuštanje škole.

Zbog značaja razvoja sistema obrazovanja veoma je važno uspostaviti saradnju i koordinaciju relevantnih aktera kako bi se na odgovarajući način upravljalo obrazovanjem, uočili nedostaci koji dovode do neusklađenosti ponude i potražnje i razlika na tržištima rada. Saradnja i koordinacija je važna i za uspostavljanje sistema finansiranja razvoja, kontrole i upravljanja institucijama i programima obrazovanja i obuke.

Inicijativa Strategije "Evropa 2020." - "Agenda za nove veštine i radna mesta" ima za cilj usklađivanje ponude i potražnje predviđanjem potreba za određenim veštinama i unapređenjem veština na najbolji mogući način. Sve veći značaj u svim sektorima na tržištu rada imaće transverzalne i generičke veštine, koje podrazumevaju rešavanje problema i analitičke sposobnosti, veštine komunikacije i timskog rada, rukovođenje sopstvenim zadacima, jezičke sposobnosti i poznavanje rada sa digitalnom tehnologijom, osećaj za inicijativu i preduzetništvo. U tom smislu, veoma je bitno efikasno investiranje u obrazovanje i obuke kako bi se odgovorilo na brze promene

potreba modernog tržišta rada, obuhvatajući sve sektore obrazovanja počev od predškolskog obrazovanja, uzimajući u obzir i učenje u neformalnom i informalnom kontekstu.

U visokom obrazovanju razvoj inovacija i transfer inovativnog znanja i tehnologija iz akademskog u privredni sektor je najvažniji oblik aktivnosti koji podstiče razvoj. U tom smislu podstiče se zajednički rad univerziteta, istraživačkih institucija i privrede, kao i korišćenje opreme i znanja prisutnih na univerzitetima i institutima od strane privrednih subjekata i obrnuto, kao i studentski projekti i praksa. Razvoj naučnoistraživačke i inovacione delatnosti je od velikog značaja za Republiku Srbiju jer treba da omogući transfer znanja u privredu i društvo, razvoj tehnoloških inovacija u industriji, kao i razvoj i rad novih inovativnih preduzeća.

Razvoj stručnog obrazovanja i obuka treba da dovede do povećanja zapošljivosti radne snage i usklađenosti ponude i potražnje, usklađenosti sistema obrazovanja i obuka sa potrebama tržišta rada, boljeg pristupa doživotnom učenju, posebno za ugrožene grupe. Moderno stručno obrazovanje u Republici Srbiji treba da bude zasnovano na unapred definisanim ishodima učenja odnosno stručnim kompetencijama čije će dostizanje biti osnovno merilo uspešnosti obrazovnog procesa. Obrazovni programi moraju biti fleksibilni i to kako na planu sadržaja tako i na planu načina realizacije, odnosno dužine trajanja, a sve u cilju lakšeg pohađanja i sprečavanja ranog napuštanja školovanja. Polazna osnova za kreiranje takvih, modernih obrazovnih programa, biće sistem nacionalnih kvalifikacija stvoren kroz partnerski rad svih relevantnih činilaca koji utiču ili na koje utiče jedan ovakav sistem. Da bi se došlo do unapređenja kvaliteta u stručnom obrazovanju i obuci neophodno je pristupiti uvođenju evropskog referentnog okvira za osiguranje kvaliteta. On predstavlja instrument koji pomaže u podsticanju i praćenju stalnih poboljšanja sistema stručnog obrazovanja i obuke, sadrži zajedničke kriterijume, odrednice i pokazatelje kvaliteta, praćenje putem internih i spoljnih mehanizama ocenjivanja, korišćenje alata za merenje, a primenjuje se na sisteme stručnog obrazovanja i obuke i na pružaoce usluga.

U cilju smanjenja udela stanovništva sa nezavršenom osnovnom školom potrebno je pristupiti uspostavljanju programa funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih za lica koja su napustila osnovno obrazovanje. Time bi se pružila mogućnost da završe započeto osnovno obrazovanje i da nastave školovanje u srednjem obrazovanju bilo kroz sistem kontinuiranog obučavanja za potrebe tržišta rada ili kroz sistem srednjeg obrazovanja po programima koji su primereni potrebama odraslih, a sve u cilju sticanja funkcionalne pismenosti i prve kvalifikacije, čime bi se povećala njihova konkurentnost na tržištu rada.

Politike tržišta rada trebalo bi da povećaju učešće programa dodatnog obrazovanja i obuka u merama aktivne politike zapošljavanja, što obuhvata razne programe osposobljavanja i obučavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije, funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih, kao i da te programe usmere na najugroženije grupe na tržištu rada i pojedince sa višestrukim faktorom ranjivosti i to pre svega kroz jačanje kapaciteta na lokalnom nivou za unapređenje razvoja obrazovanja i obuke. Programe obuka treba prilagođavati potrebama poslodavaca, kao i potrebama pojedinaca u cilju povećanja kompetentnosti.

Kada je u pitanju razvoj obrazovanja odraslih, Akcioni plan Evropske komisije za učenje odraslih, zahteva od država članica da preduzmu mere u cilju uklanjanja prepreka za uključivanje sa posebnim naglaskom na osobe sa najnižim stepenima početnog obrazovanja, starije osobe, osobe u ruralnim područjima i osobe sa invaliditetom. Preporučene mere obuhvataju visokokvalitetne sisteme savetovanja i informisanja, finansijske podsticaje za pojedince i podršku lokalnim partnerstvima, obezbeđivanje kvaliteta učenja odraslih, uz posvećivanje posebne pažnje razvoju osoblja, mehanizmima i metodama osiguranja kvaliteta i nastavnim materijalima. Akcioni plan Evropske komisije za učenje odraslih zahteva od država članica da preduzmu mere i u cilju uvođenja sistema koji prepoznaje i vrednuje rezultate učenja, što podrazumeva i povezivanje nacionalnih mreža kvalifikacija sa Evropskom mrežom kvalifikacija, ulaganja u stanovništvo koje stari kao i migrante. Pored toga treba stvarati mogućnost za merenje napretka na osnovu podataka, pokazatelja i merila. U narednom periodu treba intenzivno unaprediti kvalitet obuka i pristupiti razvoju i uspostavljanju sistema kratkih obuka na tržištu rada. U tom smislu pristupilo se definisanju i usvajanju zakonske regulative u oblasti obrazovanja odraslih, što će doprineti i uspostavljanju sistemskog rešenja po pitanju standardizacije programa, akreditacije obrazovnih ustanova, kao i sertifikacije znanja i veština, kroz model priznavanja prethodnog učenja. Ključne aktivnosti u tom smislu obuhvataju izradu i standardizaciju programa obuka sa jasno definisanim, standardima i procedurama, modulima i ishodima učenja. Da bi takvi programi bili kvalitetno realizovani neophodno je pristupiti eksternoj evaluaciji i akreditaciji obrazovnih ustanova, koje će takve programe sprovoditi u adekvatnim uslovima, kako po pitanju prostornih i tehničkih uslova, tako i po pitanju kvalitetnih programa, metoda nastave i nastavnog osoblja sa relevantnim licencama i akreditacijama za rad. Krajnji cilj podrazumeva sticanje priznatog sertifikata, kroz prethodnu proveru znanja od strane relevantnih institucija, tela ili komisija. Da bi ovakav sistem zaživeo bitno je prepoznavanje, podrška i saradnja svih relevantnih aktera u društvu, počev od saradnje nadležnih ministarstava za oblast obrazovanja i zapošljavanja, komora, poslodavaca, sindikata. Ključna podrška je i izgradnja novih ili preispitivanje mogućnosti i prilagođavanje rada postojećih institucija i tela koja bi se bavila evaluacijom kvaliteta navedenih aktivnosti.

U kontekstu razvoja obrazovanja odraslih je i koncept doživotnog ili celoživotnog učenja, koji se još uvek promoviše i biće potrebno vreme da on u potpunosti zaživi. On predstavlja proces učenja koji se odvija tokom celog života osobe radi ličnog razvoja, sticanja novih znanja i kompetencija, efikasnijeg prilagođavanja novim životnim okolnostima, novim tehnologijama, saznanjima i dostignućima ljudskog društva i uključuje sve oblike učenja, a ne samo formalno učenje u obrazovnim institucijama.

Posebno je potrebno raditi u pravcu promovisanja preduzetništva i preduzetničkog učenja i obrazovanja. Podrška se ogleda u pružanju konsultantskih usluga, kao i na podsticanju samozapošljavanja kroz kontinuirano preduzetničko osposobljavanje i obuku. U tom smislu javlja se neophodnost izrade zajedničke strategije razvoja preduzetničkog obrazovanja, čiji je osnovni cilj povećanje samozapošljavanja u Republici Srbiji.

Jedan od bitnih zadataka u narednom periodu je i modifikovanje nacionalnog okvira kvalifikacija odnosno usklađivanje sa potrebama privrede i tržišta rada. Izrada nacionalnog okvira kvalifikacija treba da omogući olakšanu komunikaciju unutar evropskog obrazovnog prostora i mobilnost unutar evropskog tržišta rada. Nacionalni

savet za visoko obrazovanje Republike Srbije usvojio je tekst Nacionalnog okvira kvalifikacija visokog obrazovanja. Savet za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih usvojio je Akcioni plan za izradu nacionalnog okvira kvalifikacija i nacionalnog sistema kvalifikacija za nivo srednjeg stručnog i druge oblike obrazovanja, kao i stručnog usavršavanja i obrazovanja odraslih.

U tesnoj vezi sa nacionalnim okvirom kvalifikacije je i nacionalni sistem klasifikacije zanimanja. Postojeći nazivi zanimanja i stručna zvanja su zastarela i prevaziđena, a kvalifikacije se zasnivaju na nacionalnoj Nomenklaturi zanimanja koja se, uprkos značajnim tehnološkim i društvenim promenama i stvaranju novih a nestanku velikog broja zastarelih zanimanja, nije menjala gotovo 20 godina. U toku je izrada nacionalnog sistema klasifikacije zanimanja prema međunarodnim standardima i principima za razvoj nacionalnih sistema klasifikacije zanimanja ISCO i ISCED.

Razvoj instrumenata za praćenje potreba i prognoza na tržištu rada, kao i monitoringa i evaluacija programa i mera u oblasti obrazovanja i obuke predstavlja jedan od prioriteta. Identifikacija potrebnih/nedostajućih veština na tržištu rada je veoma važna u planiranju obrazovne politike i programa obuka. To predstavlja bitan segment razvoja i planiranja obrazovanja u pravcu stvarnih potreba tržišta rada.

2.3. Unapređenje institucija i razvoj tržišta rada

Razvoj tržišta rada biće znatno olakšan ukoliko se razvije partnerstvo između različitih zainteresovanih strana posebno predstavnika poslodavaca, sindikata i predstavnika vlasti (Vlade, a na lokalnom nivou lokalnih vlasti) ali i svih zainteresovanih strana (obrazovne institucije, institucije socijalne zaštite, nevladin sektor itd.).

U uslovima tržišne privrede i potrebe za harmonizacijom propisa sa pravom EU, započelo se sa pripremom zakona kojim će se na savremen i sveobuhvatan način regulisati oblast zapošljavanja stranih državljana. Donošenje ovog propisa planirano je do kraja 2011. godine.

Nacionalni akcioni plan zapošljavanja koji se donosi na godišnjem nivou, predstavlja značajan napredak u planiranju programa i mera aktivne politike zapošljavanja. U narednom periodu radiće se na unapređenju u kreiranju programa i mera aktivne politike zapošljavanja prema potrebama tržišta rada, i prema efektima na zapošljavanje, a u skladu sa utvrđenim strateškim ciljevima i prioritetima.

Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti uvedena je obaveza potpisivanja godišnjeg sporazuma o učinku između Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Nacionalne službe za zapošljavanje, u cilju utvrđivanja učinka NSZ i praćenja efikasnosti sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja. Očekivane rezultate, utvrđene u sporazumu, NSZ treba da postigne prilagođavanjem mera i aktivnosti specifičnostima i uslovima na lokalnim tržištima rada. Takođe, očekivani rezultati filijala treba da se kvantifikuju i da se na nivou NSZ zaključuju sporazumi o učinku filijala.

Decentralizacija donošenja odluka, čime bi se poboljšalo upravljanje, jednostavnija funkcionalna organizacija sa znatno većim učešćem zaposlenih u osnovnim funkcijama, koji neposredno rade sa klijentima, proaktivan odnos u kontaktiranju poslodavaca i nalaženju slobodnih poslova, rad na unapređivanju indikatora za merenje učinka

predstavljaju izazove koji se nameću NSZ. Sprovođenje aktivne politike zapošljavanja, takođe, nameće potrebu za kvalitetnim podacima i analitikom tržišta rada što je preduslov za planiranje programa i mera, praćenje i ocenu aktivnosti, kao i stalno unapređenje baze podataka, upravljanje prema ciljevima i primena sistema kvaliteta.

Permanentna obuka zaposlenih kao vid stručnog usavršavanja radi sticanja potrebnih veština za rad sa klijentima, koja se obavlja prema utvrđenom katalogu obuka, treba da postane praksa i način za promociju koncepta doživotnog učenja među zaposlenima u NSZ.

Posebno sprovođenje obuka za zaposlene radi sticanja veština za rad sa teže zapošljivim licima treba da postane prioritet za NSZ.

U okviru NSZ obrazovan je Centar za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao centralni nosilac mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Institucionalno jačanje i osnaživanje kapaciteta Centra za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (ispunjenost organizacionih, kadrovskih, prostorno-tehničkih, operativnih i programskih standarda), kao i obezbeđivanje dostupnosti usluga većem broju korisnika, izazov je koji zahteva formiranje mreže centara na regionalnom nivou.

Jačanje kapaciteta i unapređivanje procedura rada komisija koje vrše procenu radnih sposobnosti i mogućnosti zaposlenja ili održanja zaposlenja veoma je važno u narednom periodu, jer samo na osnovu sveobuhvatne prethodne procene poslova koje osoba može da obavlja, moguće je planirati mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije kao i mere aktivne politike zapošljavanja zasnovane na potrebama pojedinca.

Takođe, jačanje kapaciteta preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, kao i osnaživanje da postanu glavni nosioci poslova profesionalne rehabilitacije, jedan je od ciljeva koji će se sprovesti kroz organizovanje seminara, pružanje stručne pomoći, obezbeđivanje sredstava za poboljšanje uslova rada i dr.

Pri NSZ tokom 2009. godine osnovan je Fond za zapošljavanje mladih (Fond) koji se finansira iz različitih izvora. Cilj Fonda je da pomogne u sticanju znanja i veština i zapošljavanju onim mladim ljudima kojima je potrebna posebna podrška, kao što su lica bez kvalifikacija ili sa niskim kvalifikacijama, osobe sa invaliditetom, Romi, povratnici u postupku readmisije i izbeglice i raseljena lica. Programi koji se realizuju u okviru Fonda su različiti i često podrazumevaju kombinaciju obuka i subvencija poslodavcima za zapošljavanje jer daju najbolje rezultate. Jedan od ciljeva je da se nastavi obezbeđivanje sredstava za dalji rad Fonda i promovisanje modaliteta mera aktivne politike koji su do sada primenjivani u okviru Fonda.

U cilju podizanja kapaciteta agencija za zapošljavanje, u narednom periodu potrebno je razvijati različite oblike saradnje između agencija i NSZ radi zajedničkog obavljanja pojedinih poslova i postizanja boljih rezultata naročito pri realizaciji posredovanja u zapošljavanju i sprovođenju mera aktivne politike zapošljavanja. Takođe treba organizovati treninge i obuke za zaposlene u agencijama za obavljanje poslova profesionalne orijentacije i savetovanja o planiranju karijere, obezbeđivanje zaštite pri zapošljavanju u inostranstvu, vođenje evidencija i sl.

Širenje mreže migracionih servisnih centara pri Nacionalnoj službi za zapošljavanje koji treba da obezbede informacije, savete i uputstva migrantima i potencijalnim migrantima, doprineće smanjenju rizika nelegalnih migracija.

U narednom periodu, imajući u vidu propise o kontroli državne pomoći, jedan od prioriteta kod kreiranja mera aktivne politike zapošljavanja i njihovog sprovođenja svakako jeste utvrđivanje kriterijuma za uključivanje u pojedine mere, odnosno dodela sredstava namenjenih za zapošljavanje, na način usaglašen sa propisima o kontroli državne pomoći, što će istovremeno predstavljati harmonizaciju zakonodavstva u ovoj oblasti sa pravom EU.

Proces decentralizacije politike zapošljavanja neminovno traži jačanje institucija lokalne samouprave koje treba da imaju kapacitete da mogu da kreiraju mere aktivne politike zapošljavanja i druge mere uvažavajući karakteristike lokalnog okruženja, da pronađu neophodne finansijske i druge resurse, da prate i ocenjuju efektivnost sprovedenih mera i dr. To podrazumeva dalji rad na jačanju kapaciteta lokalne samouprave i aktivaciji lokalnih saveta za zapošljavanje kroz organizovanje obuka, seminara i sl. sa kojima se započelo u 2010. godini.

Posebno će se podsticati udruživanje više opština na regionalnom nivou u cilju formiranja zajedničkog lokalnog saveta za zapošljavanje i izrade lokalnog akcionog plana zapošljavanja za područje više opština, naročito kad se radi o manjim jedinicama lokalne samouprave, koje nemaju dovoljno razvijene kapacitete a imaju slične karakteristike lokalnog tržišta rada.

U okviru institucija i politika tržišta rada potrebna je dodatna racionalizacija pasivnih mera i usmeravanje sredstava na programe i mere aktivne politike zapošljavanja.

2.4. Redukovanje dualnosti na tržištu rada

Za redukovanje dualnosti na tržištu rada ne postoje brza i laka rešenja. U cilju redukovanja dualnosti potrebno je unapređenje radnog zakonodavstva u pravcu ujednačavanja prava i obaveza zaposlenih kroz optimizaciju odnosa sigurnosti i fleksibilnosti na tržištu rada. Bitno je naglasiti da je karakter ove optimizacije dvosmeran, tj. da pretresanje regulative radnih odnosa podrazumeva da neke promene budu u pravcu povećane sigurnosti, a druge u pravcu veće fleksibilnosti, prilagođavajući tako široko prihvaćene koncepte fleksigurnosti i pristojnog rada domaćim okolnostima. Naše zakonodavstvo treba da u potpunosti usvoji diskurs fleksigurnosti kojim se zaposlenima i svim pripadnicima radne snage pruža sigurnost u pogledu ostvarivanja prava na zaposlenje, ali se istovremeno preduzećima omogućava fleksibilnost pri angažovanju zaposlenih i smanjivanju njihovog broja iz konjunkturalnih i strukturnih razloga.

Neke odredbe radnog zakonodavstva koje naizgled štite prava zaposlenih u suštini na dugi rok rade protiv njihovih interesa, a onda i protiv javnog interesa. Tako, na primer, velika razlika u pravima zaposlenih na neodređeno vreme i onih sa fleksibilnim ugovorima, dovodi do toga da se poslodavci nerado odlučuju da ponude zaposlenima ugovore na neodređeno vreme, na štetu obe strane. Strateški posmatrano, odgovarajući okvir za usaglašavanje radnog zakonodavstva sa diskursom fleksigurnosti mogao bi biti Socijalno-ekonomski savet, s obzirom da može najbolje da sagleda širi javni interes. Takođe, eliminacija dualnosti na tržištu rada, odnosno izjednačavanje uslova poslovanja

i uređivanja odnosa na različitim tržištima rada, kao i smanjenje obima neformalne ekonomije i zaposlenosti mora biti važan cilj socijalnog pakta i u narednom periodu.

Brzi tehnološki razvoj menja i sliku tržišta rada, posebno na strani potražnje, tako da nestaje potreba za velikim brojem zastarelih zanimanja i poslova, ali se istovremeno javlja potražnja za novim, kakvi su i "zeleni poslovi". U narednom periodu očekuju se ambivalentni trendovi na tržištu rada u Republici Srbiji, jer reindustrijalizacija po pravilu donosi i smanjenje tražnje za fleksibilnom zaposlenošću, dok restrukturiranje u sektoru usluga (od tradicionalnih ka modernim) može da donese povećanje fleksibilnih oblika. Zato je neophodno podsticanje zapošljavanja i samozapošljavanja u modernom privatnom uslužnom sektoru. Takođe, jedan od do sada neiskorišćenih potencijala može biti podrška razvoju socijalnog preduzetništva. Dugoročno posmatrano, kroz stvaranje i jačanje mreže socijalnih preduzeća kao fleksibilnih i inovativnih poslovnih modela, koji su usmereni ka određenom društvenom cilju i predstavljaju odgovor na potrebe zajednice i svojih zaposlenih, socijalna preduzeća treba posmatrati kao biznis u službi zajednice. Socijalna preduzeća (koja podržavaju socijalne ciljeve i socijalno vlasništvo u kombinaciji sa preduzetničkim duhom/orijentacijom), sa mogućnostima i perspektivama koja pružaju, predstavljaju još jedan korak ka ustanovljavanju Republike Srbije kao društva jednakih mogućnosti.

Naravno, važno je i na strani ponude tržišta rada pomoći ljudima da se nose sa dinamičnim promenama, tj. da lakše pređu na nova radna mesta, kroz veći obim i bolji obuhvat aktivne politike tržišta rada. Takođe, razvoj koncepta doživotnog učenja treba da omogući veću prilagodljivost radnika i samim tim njihovu veću zapošljivost. Ne manje važno je staviti naglasak na posebne programe zapošljavanja usmerene ka ugroženim i marginalizovanim grupama.

III CILJEVI I PLAN AKTIVNOSTI

1. Opšti cilj

Povećanje zaposlenosti

U kontekstu smernica i preporuka Strategije Evropa "2020." za poslove i rast i strateških opredeljenja dalje izgradnje i razvoja Republike Srbije, uz uvažavanje karakteristika nacionalnog tržišta rada utvrđeno je kao osnovni cilj politike zapošljavanja, da se u Republici Srbiji do kraja 2020. godine uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja kao i institucije tržišta rada potpuno usklade sa tekovinama EU. Smanjenje razlika u indikatorima između tržišta rada u Republici Srbiji i EU predstavlja jedan od prioriteta u periodu realizacije strategije.

Rast zapošljavanja, i kao strateški cilj održivo povećanje zaposlenosti, posebno u privatnom sektoru, zavisi od povećanja ne samo broja, već i kvaliteta radnih mesta.

U skladu sa Postkriznim modelom privrednog rasta i razvoja potrebno je obezbediti poboljšanje investicionog i poslovnog ambijenta kao i indirektnu i direktnu državnu mere kako bi se stvorili uslovi za otvaranje novih radnih mesta.

Podrška stranim direktnim investicijama i izvozno orijentisanim programima su mere koje treba da budu posebno podržane u cilju otvaranja novih radnih mesta.

Prioritetne aktivnosti koje treba da doprinesu povećanju zaposlenosti jesu podrška otvaranju novih radnih mesta u malim i srednjim preduzećima i podsticanje preduzetništva.

Sektor malih i srednjih preduzeća je najvažniji elemenat razvoja Republike Srbije i održivosti njenog rasta. Privatne kompanije učestvuju sa manjim udelom u ekonomskoj proizvodnji, ali s velikim u spoljnoj trgovini.

Visoki troškovi poslovanja s jedne strane i smanjena tražnja roba i usluga s druge strane, kao posledica krize, doprineli su propadanju velikog broja preduzeća i zatvaranju velikog broja radnih mesta. Stoga su neophodne intenzivnije mere i podsticaji koji bi sprečili dalji nastavak ovog procesa.

Sinergijsko delovanje u cilju postizanja boljih rezultata, novi model rasta i razvoja Srbije očekuje se i u oblasti razvoja socijalnog preduzetništva, zadruga i dr. Podrška razvoju preduzećima i organizacijama koje deluju u spektru "trećeg sektora" i "neprofitnih organizacija" je neophodna jer njihove specifičnosti proizilaze iz obavljanja ekonomske aktivnosti i pružanja usluga sa ciljem unapređenja kvaliteta života naročito najugroženijih.

2. Pojedinačni ciljevi

Radi postizanja opšteg (strateškog) cilja, a u skladu sa prepoznatim izazovima, definisani su pojedinačni ciljevi koji kroz sprovođenje različitih programa, mera i aktivnosti treba da doprinesu povećanju zaposlenosti u Republici Srbiji.

Pojedinačni ciljevi opisani u daljem tekstu nisu navedeni po značaju i važnosti.

2.1. Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalnih i lokalnih politika zapošljavanja

2.1.1. Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima

U narednom periodu neophodno je, pored izgradnje i unapređenja infrastrukture, kreirati mere i podsticaje za sprečavanje demografskog pražnjenja pojedinih teritorija u Republici Srbiji.

Otvaranje novih radnih mesta podstiće se obezbeđivanjem finansijskih sredstava u vidu subvencija poslodavcima i subvencija za samozapošljavanje ili dodelom kreditnih sredstava koje realizuju Nacionalna služba za zapošljavanje, Fond za razvoj Republike Srbije i Agencija za strana ulaganja i promociju izvoza (SIEPA).

Podsticanje ravnomernog regionalnog i privrednog razvoja vršiće se tako što će se obezbeđivati veća finansijska sredstva za subvencije za otvaranje novih radnih mesta u manje razvijenim i devastiranim područjima u Republici Srbiji, kreditiranjem privrednih subjekata i to dugoročnim i kratkoročnim kreditima i izdavanjem garancija, kao i

obezbeđivanjem finansijske podrške investitorima dodelom bespovratnih sredstava po novootvorenom radnom mestu.

2.1.2. Razvoj regionalnih i lokalnih politika zapošljavanja

Neophodno je dalje razvijati regionalne i lokalne politike zapošljavanja, u cilju smanjenja regionalnih razlika i posebnim programima stimulisati podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima kako bi se doprinelo održivom razvoju Republike Srbije.

Lokalna samouprava u narednom periodu dobija novu ulogu i odgovornost koja podrazumeva ne samo implementaciju nacionalne politike zapošljavanja, već i kreiranje lokalne politike zapošljavanja koja će uvažavati sve karakteristike i specifičnosti lokalnog okruženja.

Uporedo sa procesom decentralizacije, odvijaće se i izgradnja i unapređenje kapaciteta lokalnih samouprava, posebno lokalnih saveta za zapošljavanje, kao i unapređenje socijalnog dijaloga, koji je u osnovi partnerstva ne samo pri kreiranju, već i pri sprovođenju regionalne i lokalne politike zapošljavanja. Sa centralnog nivoa pružaće se podrška i pomoć lokalnim akterima politike zapošljavanja. Posebno je značajna već ustanovljena finansijska podrška lokalnim samoupravama, u vidu sufinansiranja programa i mera regionalne i lokalne politike zapošljavanja sredstvima iz republičkog budžeta. Dodela sredstava odvijaće se na način da se podstiče razvoj nedovoljno razvijenih područja Republike Srbije.

2.2. Unapređenje kvaliteta ljudskog kapitala

U osnovi ekonomskog rasta i razvoja inovativne i konkurentne privrede, sa više poslova i sa boljim poslovima, nalazi se ulaganje u ljudski kapital i kvalitet sistema obrazovanja. Odgovarajuće znanje i njegova primena, prepoznato je kao osnovni razvojni faktor koji Republika Srbija, s obzirom na ostale raspoložive faktore i resurse, mora u punoj meri da iskoristi. Razvoj privrede i društva ne može se zamisliti bez odgovarajućih ljudskih resursa, tako da razvoj i upravljanje ljudskim resursima uključuje sve procese i aktivnosti koje imaju za cilj povećanje zapošljavanja i produktivnosti rada, razvoj i edukaciju kadrova, kroz povećanje kvalifikacija i kompetencija radne snage i izradu zakonske regulative u oblasti obrazovanja i zapošljavanja.

Mere i aktivnosti treba da budu usmerene na podsticanje profesionalnog razvoja radnika, kroz razvoj sistema karijernog vođenja i savetovanja, kao i na smanjivanje neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, odnosno neusklađenosti sveta rada i obrazovanja. Proces obrazovanja i učenja treba usmeriti u pravcu ishoda učenja odnosno primenljivosti stečenih kompetencija i povećanju konkurentnosti na tržištu rada.

Saradnja ministarstava za oblast obrazovanja i zapošljavanja, ogledaće se u analizi i planiranju obrazovne politike u skladu sa potrebama tržišta rada i unapređenju kvaliteta obrazovanja i obuka naročito u delu koji se odnosi na kratke obuke i praktičnu nastavu koje treba da budu usaglašene sa sistemom formalnog obrazovanja, jer su upravo praktična znanja i stečene veštine od velikog značaja za zapošljavanje i uključivanje u svet rada. Tom prilikom poseban akcenat treba staviti na realizaciju programa kratkih obuka za teže zapošljive i najranjivije grupe, u cilju povećanja njihove kvalifikovanosti i konkurentnosti na tržištu rada.

2.2.1. Razvoj karijernog vođenja i savetovanja

Strategija karijernog vođenja i savetovanja, čijim sprovođenjem treba da se uspostavi sistem karijernog vođenja i savetovanja, zajedno sa akcionim planom za njeno sprovođenje, predstavlja dokument koji treba da doprinese bržoj reformi u oblasti obrazovanja i zapošljavanja.

Sistemska uređenje oblasti karijernog vođenja i savetovanja treba da doprinese poboljšanju stanja na tržištu rada u Republici Srbiji i kao bitan segment razvoja društva, treba svakom pojedincu da obezbedi i omogući lični razvoj u cilju donošenja sopstvenih odluka po pitanju učenja, zapošljavanja, rada, kao i planiranja i upravljanja svojom karijerom. Na taj način treba da se omogući i pomogne nezaposlenom licu u razjašnjenju neposrednih ciljeva zapošljavanja, pri traženju posla i zadržavanju zaposlenja, ali i spremnosti da pristupi osposobljavanju i sticanju dodatnih potrebnih znanja i veština, odnosno povećanju kompetencija, što bi značajno doprinelo njegovoj konkurentnosti i mobilnosti na tržištu rada, a time i zapošljavanju.

Sprovođenjem Nacionalnog programa karijernog vođenja i savetovanja, biće obuhvaćene različite kategorije lica i uzrasta, kao što su deca, učenici, mladi i odrasli. Time će se ostvariti ciljevi koji se pre svega odnose na promovisanje i razvoj doživotnog učenja, razvoj sistema tržišta rada kroz smanjenje jaza između ponude i potražnje i popravljajući kvaliteta radne snage, njene kompetitivnosti i mobilnosti, kao i socijalne jednakosti i inkluzije mladih i odraslih. Za uvođenje sistema karijernog vođenja i savetovanja i realizacije navedenih aktivnosti, veoma je značajna uloga i saradnja resornih ministarstava za oblast obrazovanja, zapošljavanja i za mlade, NSZ, Privredne komore Srbije, Unije poslodavaca, obrazovnih ustanova, ali i poslodavaca.

U narednim godinama, neophodno je intenzivirati aktivnosti koje se odnose na razvoj postojećih i otvaranje novih Centara za informisanje i profesionalno savetovanje za sve korisnike usluga NSZ, formiranje mobilnih centara namenjenih ruralnim oblastima, razvoj veština zaposlenih u centrima, definisanje i implementacija mera za rad sa nezaposlenim licima radi uključivanja u proces dodatnog obrazovanja i obuke u cilju zapošljavanja, kao i intenzivno i kontinuirano promovisanje karijernog vođenja i savetovanja, čime će se doprineti što boljem razvoju sistema karijernog vođenja i savetovanja, naročito u oblasti zapošljavanja.

2.2.2. Povećanje kompetencija nezaposlenih lica sticanjem znanja i veština kroz uspostavljanje sistema kratkih obuka

U cilju povećanja kompetencija nezaposlenih lica i konkurentnosti na tržištu rada, sprovodiće se programi dodatnog obrazovanja i obuke koji za cilj imaju obučavanje nezaposlenih lica radi sticanja dodatnih znanja i veština. To su programi osposobljavanja za samostalan rad u struci, programi obuka za potrebe tržišta i potrebe poznatog poslodavca, programi prekvalifikacije i dokvalifikacije i funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih. Programe će sprovoditi NSZ u skladu sa potrebama lokalnog tržišta rada, a u saradnji sa obrazovnim ustanovama i poslodavcima, kao i relevantnim partnerima za oblast obrazovanja i obuka. U zavisnosti od vrste programa, akcenat će biti stavljen na teže zapošljiva lica iz kategorije ugroženih lica, dugoročno nezaposlena lica, lica suficitarnih zanimanja, a u cilju povećanja kompetencija u skladu sa potrebama poslodavaca.

U saradnji sa poslodavcima vršiće se ispitivanje i sagledavanje obrazovnih potreba poslodavaca, kako bi se definisali programi i određivale ciljne grupe lica, koje će pohađati konkretne obuke za konkretna radna mesta.

Jedan od prioriteta jeste razvoj sistema kratkih obuka odnosno izrada standardizovanih programa obuka za nezaposlena lica, kao i aktivnosti usmerene na podršci uspostavljanju akreditovanih ustanova i sticanju priznatih sertifikata.

Cilj programa dodatnog obrazovanja i obuke je ublažavanje nepovoljnog položaja određenih kategorija lica i lokalnog nivoa tržišta rada, putem većeg i boljeg pristupa ciljanim merama aktivne politike zapošljavanja koji odgovaraju zahtevima tržišta rada. Kroz implementaciju projekata o prognozama i upravljanju podacima u NSZ značajno će se doprineti istraživanju prognoza i trendova na tržištu rada i monitoringu i evaluaciji aktivnih mera na tržištu rada. To bi doprinelo adekvatnom planiranju i sprovođenju neophodnih programa dodatnog obrazovanja i obuke, koji treba da odgovore realnim potrebama tržišta rada, unapređenju ljudskog kapitala i zapošljavanja.

2.2.3. Priznavanje znanja i veština stečenih neformalnim učenjem

U cilju unapređenja kvaliteta ponude radne snage, razvijanje modela priznavanja znanja i veština stečenih prethodnim učenjem (kroz neformalne oblike obrazovanja i informalnog učenja) značajno bi doprinelo povećanju kvalifikovanosti radne snage, a time i konkurentnosti na tržištu rada.

Značaj priznavanja prethodnog učenja i stečenih znanja, prepoznala su sva relevantna ministarstva i institucije Republike Srbije, ali još uvek ne postoji jasan model po kome će se proces priznavanja odvijati i zato će u narednom periodu to biti jedan od prioriteta u oblasti obrazovanja i zapošljavanja.

Suština priznavanja neformalnog i drugih oblika učenja je u tome da učenje relevantno za kvalifikaciju, njene komponente, ili neki drugi formalno ustanovljeni oblik, treba da bude priznato, bez obzira na to putem kojih procesa i iskustava je znanje odnosno kompetencija stečena. Priznavanje rezultata prethodnog učenja od velikog je značaja za tržište rada jer su često znanje, veštine i kompetencije prisutne kod nezaposlenih, ali nisu vidljive jer nisu zvanično priznate.

Postojanje nacionalnog okvira kvalifikacija je ključno za razvijanje priznavanja ishoda neformalnog i drugih oblika učenja. Treba obezbediti povezanost nacionalnih okvira kvalifikacija i da priznavanje prethodnog učenja počiva na činjenici da su kvalifikacije koje su uvrštene u nacionalni okvir kvalifikacija opšte priznate i prihvaćene. Takođe je priznavanje prethodnog učenja od ključne važnosti za razvijanje sistema obrazovanja i vaspitanja nakon nivoa obaveznog obrazovanja, jer će priznavati učenje bez obzira na to kako, kada i gde je stečeno, pod uslovom da je relevantno za ishode učenja ili sticanje kompetencije, u nekom predmetu, modulu jedinice, kursu ili kvalifikaciji. Kao jedan od načina za rešavanje pitanja priznavanja prethodnog učenja vidi se pre svega u formiranju tela na nivou države koje bi se između ostalog bavilo i sertifikacijom znanja i veština odnosno priznavanjem rezultata prethodnog učenja sa jasno definisanim ulogama svih relevantnih institucija.

Takođe je neophodno izraditi i nacionalni sistem klasifikacije zanimanja prema međunarodnim standardima i principima s obzirom da postojeći nazivi zanimanja i stručna zvanja ne odgovaraju ni tehnološkim ni društvenim promenama.

2.3. Razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja

2.3.1. Razvoj institucionalnih kapaciteta

Razvoj institucionalnih kapaciteta Sektora za zapošljavanje u okviru Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, Nacionalne službe za zapošljavanje, agencija za zapošljavanje, lokalnih saveta za zapošljavanje i dr. predstavlja preduslov za pun doprinos u domenu poslova koje obavljaju.

U skladu sa strateškim pravicima i prioritetima navedenim i razrađenim u delu II.2.3 nastaviće se sa započetim procesima na podizanju kapaciteta ali i unapređenju saradnje između različitih aktera i socijalnih partnera koji mogu doprineti ostvarenju ciljeva strategije.

Nastaviće se sa aktivnostima na unapređenju organizacije rada Sektora za zapošljavanje i Nacionalne službe za zapošljavanje kao i sa permanentnim obučavanjem zaposlenih radi sticanja znanja i veština neophodnih za obavljanje svih poslova.

Nastaviće se saradnja sa jedinicama lokalne samouprave kroz različite oblike (seminari, obuke, okrugli stolovi) radi jačanja institucija lokalne samouprave i podizanje kapaciteta za kreiranje mere aktivne politike zapošljavanja na lokalnom nivou i prema potrebama lokalnog tržišta rada.

2.3.2. Ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja

Mere aktivne politike zapošljavanja u narednom periodu biće usmerene prema teže zapošljivim licima, odnosno na nezaposlena lica koja zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, sociodemografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalaze zaposlenje. Nacionalnim akcionim planovima zapošljavanja, na godišnjem nivou, definiše se ova kategorija lica, kao i mere i aktivnosti za unapređivanje njihove zapošljivosti. Nezaposlena lica iz ove kategorije imaju prioritet prilikom uključivanja u mere aktivne politike zapošljavanja.

U posebno osetljive odnosno ranjive grupe na tržištu rada Republike Srbije spadaju sledeće grupe stanovništva radnog uzrasta: Romi, izbeglice i interno raseljena lica, osobe sa invaliditetom, ruralno stanovništvo (posebno ruralno stanovništvo koje ne poseduje zemlju i ruralno stanovništvo u jugoistočnoj Srbiji), neobrazovane osobe, kao i žene, mladi (15-24 godine starosti) i starija lica (50 - 64 godine), ali i dugoročno nezaposleni, samohrani roditelji, korisnici novčane socijalne pomoći, deca bez roditeljskog staranja, žrtve trgovine ljudima i sl. Poboljšanje zapošljivosti, odnosno statusa na tržištu rada, značajno utiče na poboljšanje životnog standarda ovih posebno osetljivih grupa.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom zahteva preduzimanje afirmativnih mera kako bi se osobe sa invaliditetom efikasnije i kvalitetnije uključile na tržište rada. Tako se novim Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom uvodi obaveza poslodavca koji ima najmanje 20 zaposlenih da u radni odnos primi određeni broj osoba sa invaliditetom. Poslodavci, koji nisu u mogućnosti da propisanu obavezu ispune zapošljavanjem mogu se opredeliti za izvršenje finansijske obaveze iz ugovora o poslovno tehničkoj saradnji, kupovini proizvoda ili vršenju usluga sa preduzećem za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, odnosno za uplatu sredstava u budžetski fond za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom na ime učešća u finansiranju zarada osoba sa invaliditetom zaposlenih u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili socijalnom preduzeću ili organizaciji. Sredstva od uplate penale na osnovu neizmirene obaveze poslodavaca i sredstva od uplate na ime učešća u finansiranju navedenih zarada predstavljaju prihod budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom i biće korišćena i za poboljšanje uslova rada, unapređenje proizvodnih programa, uvođenje standarda, poboljšanje kvaliteta proizvoda i pruženih usluga, prilagođavanje radnih mesta u navedenim preduzećima, kao i za finansiranje mera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom, refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta osoba sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima i refundaciju troškova obezbeđivanja stručne podrške osobama sa invaliditetom koje su zaposlene pod posebnim uslovima.

Određene mere aktivne politike zapošljavanja NSZ prvenstveno usmerava na Rome. Imajući u vidu Dekadu Roma, usvojenju Strategiju za unapređivanje položaja Roma u Republici Srbiji i donet Akcioni plan za sprovođenje te strategije, podsticanje zapošljavanja Roma realizovaće se kroz posebne programe i mere aktivne politike zapošljavanja. U narednom periodu planirano je da programi obuka, a pre svega funkcionalno obrazovanje odraslih i druge obuke prema zahtevima tržišta rada, kao mera koja daje dobre rezultate i relevantna je za zapošljavanje dobrog dela nezaposlenih Roma, budu zastupljeni u daleko većem obimu. Poboljšanje položaja Roma na tržištu rada očekuje se nakon reformi koje se sprovode u sistemu obrazovanja, posebno nakon stvaranja sistema sertifikacije znanja stečenih neformalnim učenjem i sistema akreditacije obrazovnih programa i institucija.

Posebno ugroženu grupu na tržištu rada predstavlja ruralno stanovništvo, pre svega u jugoistočnoj Srbiji, kao i stanovništvo koje ne poseduje zemlju. Niska obrazovna struktura, nizak nivo dodatnih znanja i veština i nedovoljna uključenost u aktivne mere zapošljavanja koje sprovodi NSZ, smanjuju šanse na tržištu rada populacije u ruralnim područjima i njenu konkurentnost, posebno za žene i mlade.²² Programi obuke, namenjeni osobama sa nižim obrazovanjem treba da postanu prioritet u programima NSZ za ovu ugroženu grupaciju na tržištu rada, kao i dodela subvencija za samozapošljavanje i osnivanje poljoprivrednih gazdinstava i udruživanje u zadruge. Takođe se planira pružanje usluga nezaposlenim licima, posebno mladima, u ruralnim oblastima kroz formiranje mobilnih jedinica za zapošljavanje udaljenih od filijala NSZ, kao i integrisanih usluga (karavani zapošljavanja).

Učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih je veoma visoko i sugeriše da su tokovi na tržištu rada usporeni što ima za posledicu da je najveći broj osoba koje su na početku krize izgubile posao, ostao u tom statusu. Rizik od

isključenosti dodatno raste sa produženim trajanjem nezaposlenosti tako da su ove osobe u akutnom riziku od ulaska u stanje nezapošljivosti, te prelaska u trajnu neaktivnost usled obeshrabenosti i gubitka znanja, veština i navika neophodnih za učešće na tržištu rada. Nezaposlenim licima iz ove kategorije neophodno je pružiti intenzivnu i obimnu podršku u traženju posla kombinovanjem više različitih mera aktivne politike zapošljavanja, ali i kreiranjem seta preventivnih mera da bi se izbegao njihov ulazak u dugoročnu nezaposlenost.

Žene su najveća ranjiva grupa na tržištu rada Republike Srbije. Premda čine polovinu stanovništva radnog uzrasta, one su manjina među učesnicima na tržištu rada, i još izrazitija manjina među zaposlenima. Ipak, aktivni programi tržišta rada su u Republici Srbiji, kao i u svetu, veoma retko ograničeni isključivo na žene, premda često mogu imati implicitne ili eksplicitne ciljeve usmerene ka unapređenju polne ravnopravnosti na tržištu rada. Imajući u vidu da su žene, zbog svoje brojnosti, istovremeno i najheterogenija ranjiva grupa, generalno targetiranje žena kao grupe najčešće nije najbolja politika, zbog svoje nepreciznosti. Zbog toga će se pri kreiranju aktivnih programa usmerenih isključivo ili pretežno prema ženama raditi i na identifikovanju dodatnih faktora ranjivosti.

Postoji veoma veliki prostor za unapređenje rodne senzitivnosti u kreiranju i praćenju aktivnih programa tržišta rada u Republici Srbiji, te da bi ovakav pristup ne samo doprineo smanjivanju razlika između žena i muškaraca na tržištu rada, nego i povećanju efikasnosti upotrebe sredstava za aktivne programe, posebno ako se poveća relativno učešće programa obuke u aktivnim programima tržišta rada.

Stopa nezaposlenosti mladih je jedna od najvećih u Evropi. Uporedni empirijski podaci pokazuju da je u zemljama sa višom opštom stopom nezaposlenosti ranjivost mladih na tržištu rada značajno veća. Aktivne mere za podsticanje zapošljavanja mladih biće ciljno orijentisane i usklađene sa specifičnim potrebama mladih i ujedno usmerene na stvaranje mogućnosti za produktivno zapošljavanje i efikasan prelazak sa školovanja na rad. Pružaće se pomoć mladima koji su diplomirali da pronađu početno zaposlenje, ali i da se dodatno obrazuju i obuče, uključujući i realizaciju programa pripravnosti. U cilju podizanja zapošljivosti i sticanja odgovarajućeg iskustva, promovisaće se i podsticati organizovanje stručne prakse za učenike i studente završnih godina, kao jedan od načina upoznavanja mladih sa svetom rada, sticanja radnog iskustva i pripreme za zapošljavanje.

Poseban izazov predstavljaju mladi koji rano napuštaju školovanje i čiji je nivo kvalifikacija nizak. Dodatnim obrazovanjem, a naročito kratkim obukama i treninzima sa ciljem osavremenjavanja i podizanja nivoa znanja i kompetencija prvenstveno treba da budu obuhvaćeni mladi bez kvalifikacija ili sa nedovoljnim kvalifikacijama.

Podsticanje zapošljavanja starijih lica (50-64) ima za cilj povećavanje mogućnosti da lica koja pripadaju ovoj kategoriji, kao posebno osetljive grupe na tržištu rada Republike Srbije, ponovo nađu posao. Demografski trendovi u Republici Srbiji, kao i u većini evropskih zemalja, ukazuju da starenje stanovništva predstavlja globalni problem. Zbog toga je neophodno podizanje svesti u društvu o koristima i prednosti uključivanja starijih lica u svet zaposlenih i u skladu sa tim kreirati i sprovoditi politiku aktivnog starenja. Veliki broj starijih lica u periodu tranzicije i ekonomske krize ostao je bez posla i za njih je potrebno obezbediti adekvatne mere aktivne politike zapošljavanja čime će im se

omogućiti da ponovo pronađu zaposlenje. Pre svega je potreban adekvatan sistem obrazovanja odraslih i sticanja novih kvalifikacija koje su deficitarne na tržištu rada.

Posebno je potrebno angažovanje na promovisanju politike aktivnog starenja, koncepta celoživotnog učenja i motivisanju starijih da nastave rad u skladu sa svojim psihofizičkim sposobnostima. U tom smislu radiće se na eliminisanju prepreka i podešavanju uslova rada životnom dobu zaposlenog, promovisanju novih formi fleksibilnog zapošljavanja i organizacije rada koja omogućava ravnotežu "kuća - posao". Što veći broj starijih treba uključiti u aktivne mere tržišta rada, naročito u različite obuke i klubove za traženje posla. Poslodavce treba podsticati da zaposle i zadrže na poslu starije radnike i sprečavati diskriminaciju prilikom zapošljavanja starijih lica, a naročito starijih žena.

Posebno kreirani programi i mere aktivne politike zapošljavanja treba da budu usmereni prema povratnicima po sporazumu o readmisiji i izbeglim i raseljenim licima. Socijalno uključivanje povratnika po sporazumu o readmisiji zahteva angažovanje i aktivnosti koje su usmerene na podizanje zapošljivosti povratnika, među kojima je najveći broj Roma, koji često ne znaju srpski jezik i zahtevaju posebno ekonomsko osnaživanje. Kao efektivna mera njihovog zapošljavanja predviđa se promocija socijalnog preduzetništva. Izbeglice i interno raseljena lica spadaju u posebno osetljive grupe u pogledu zapošljavanja, a zapravo po mnogim svojim strukturnim karakteristikama imaju potencijal da unaprede svoj, trenutno inferioran, relativni položaj na tržištu rada.

U cilju socijalnog uključivanja i zapošljavanja dece bez roditeljskog staranja, samohranih roditelja, žrtava porodičnog nasilja, trgovine ljudima i korisnika novčane socijalne pomoći, posebnu pažnju treba usmeriti na kampanje za jačanje svesti o značaju uključivanja na tržište rada. Razvijanjem novih integrisanih usluga, naročito na lokalnom nivou i podsticanjem saradnje različitih institucija, nezaposlena lica treba da se motivišu da socijalnu pomoć društva zamene za produktivno zapošljavanje, pre svega kroz zapošljavanje u socijalnim preduzećima.

Podrška osnivanju zadruga i drugih socijalnih preduzeća, kao i pružanje integrisanih usluga, u narednom periodu biće jedan od instrumenata za povećanje zaposlenosti ugroženih grupa.

Analize pokazuju da značajna većina stanovništva radnog uzrasta pripada bar jednoj od ranjivih grupa na tržištu rada. Dubina ranjivosti po pravilu opada sa veličinom i heterogenošću pojedinačne grupe, ali rizik od ekstremne ranjivosti i konačne isključenosti sa tržišta rada (nezapošljivosti) za pojedinca raste sa brojem ranjivih grupa kojima istovremeno može da pripada.

Programi i mere aktivne politike zapošljavanja zakonski su regulisane uopšteno, čime je ostavljena mogućnost da se uvode inovacije, kreiraju nove mere i postojeće prilagođavaju stvarnim potrebama tržišta rada i korisnika.

Najmanje 80% skupljih aktivnih programa i mera (subvencije i obuke) u prvim godinama sprovođenja Strategije zapošljavanja biće usmereno prema najranjivijim grupama na tržištu rada, a kasnije čak i 90%.

Dodatni izvor sredstava za podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom predstavljaju sredstva budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje

zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kojim će se kroz mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje uticati na poboljšanje položaja ove ranjive grupe na tržištu rada.

²² Krstić, G., Arandarenko, M., Nojković, A., Vladislavljević, M. i Petrović, M. (2010), *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Fond za razvoj ekonomske nauke*

2.4. Redukovanje dualnosti na tržištu rada

2.4.1. Povećanje formalne zaposlenosti i smanjenje neformalne zaposlenosti

Iskustva različitih zemalja pokazala su da pozitivni pristup koji posmatra neformalnu ekonomiju kao resurs zapošljavanja i samozapošljavanja i politika koja teži ka legalizaciji, pored restrikcije i kaznene politike, daje mnogo bolje rezultate u smanjenju učešća sive ekonomije.

Uzimajući u obzir obim neformalne ekonomije i veličinu neformalne zaposlenosti, neophodno je u narednom periodu povećati mere i aktivnosti za smanjenje njenog obima i neformalnu zaposlenost prevoditi u legalne okvire.

U tom smislu treba podržati, zajedno sa drugim socijalnim partnerima, i inicijativu sindikata u pravcu smanjivanja sive ekonomije, kao što je: prilagođavanje zakonske regulative realnoj situaciji i potrebama u Republici Srbiji (kombinacija stimulaturnih mera i sankcija radi obezbeđivanja veće zainteresovanosti za legalno poslovanje), usklađivanje obrazovnog procesa sa realnim potrebama moderne, tržišno orijentisane privrede, jačanje aktivnih mera tržišta rada - koje će ublažiti posledice dugoročne nezaposlenosti, jačanje kontrolne funkcije kroz reformu državne uprave (jačanje nadležnosti i odgovornosti inspekcije rada i finansijske policije), jačanje lokalnih inicijativa kroz potpisivanje tripartitnih sporazuma lokalnih vlasti, predstavnika poslodavaca i reprezentativnih sindikata i sl.

2.4.2. Međusobno uvažavanje prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca uvođenjem koncepta fleksigurnosti

U narednom periodu Republika Srbija će, s obzirom na strateško opredeljenje za pristupanje EU, uvažavati preporuke date državama članicama, tako da će raditi na pronalazanju sopstvenog nacionalnog puta za razvoj principa fleksigurnosti, kroz spoj kvaliteta i dostojanstva rada a kroz optimalnu kombinaciju stimulaturnih i kaznenih mera i poštovanje međunarodnih standarda, usklađivanju poslovnih i porodičnih obaveza, promovisanju aktivnog starenja i ravnopravnosti muškaraca i žena.

Aktivno učešće socijalnih partnera nalazi se u osnovi jačanja fleksigurnosti i podrazumeva:

- fleksibilne i sigurne ugovore o radu (iz perspektive poslodavca i zaposlenog),

- razvoj i uvođenje sveobuhvatnog koncepta doživotnog učenja što će obezbediti prilagodljivost i povećati zapošljivost radnika, a posebno najugroženijih,

- razvoj efektivne aktivne politike tržišta rada što će pomoći ljudima da se nose sa brzim promenama i učiniti lakšim prelaz na nova radna mesta, a samim tim i uticati na smanjenje nezaposlenosti,

- savremene sisteme socijalne zaštite koji treba da pruže adekvatnu podršku dohotku, podstiču zapošljavanje i olakšavaju mobilnost radne snage na tržištu.

Široka pokrivenost socijalne zaštite (naknade za nezaposlene, penzije i zdravstvena zaštita, novčana socijalna pomoć porodice) treba da pomogne i olakša kombinovanje radnih sa privatnim i porodičnim obavezama (kao što su čuvanje dece, starih i bolesnih članova porodice i sl.).

2.4.3. Jednake mogućnosti za sve na tržištu rada

Sprovođenje politike jednakih mogućnosti za sve na tržištu rada i stvaranje uslova za zapošljavanje teže zapošljivih i ranjivih kategorija na tržištu rada omogućiće socijalno uključivanje svih na tržište rada.

Višestruko ranjive kategorije naročito su u teškom položaju na tržištu rada i zato su neophodne afirmativne akcije, koje bi podstakle njihovo zapošljavanje.

Potrebno je pripremiti posebne programe zapošljavanja namenjene marginalizovanim kategorijama žena, posebno višestruko diskriminisanim. U odnosu na žensku populaciju, postoji značajan procenat razlike u nezaposlenosti žena iz ovih grupa (npr. u odnosu na prosek nezaposlenosti žena, žene izbeglice su za 15% više nezaposlene, raseljena lica za 32%, a Romkinje za 39%²³).

Suštinski doprinos sprovođenju politika jednakih mogućnosti bila bi izmena u načinu raspodele sredstava i javne potrošnje, jer ta raspodela ima različit učinak na muškarce i na žene. Stoga je potrebno restrukturirati i usmeriti raspodelu javnih troškova tako da se unaprede ekonomske mogućnosti žena i njihov ravnopravan pristup resursima.²⁴

U narednom periodu radiće se na stvaranju sistemskih preduslova za politiku jednakih mogućnosti u ekonomiji, podsticanju ženskog preduzetništva, samozapošljavanja i zapošljavanja žena, smanjivanju ekonomskih nejednakosti koje su posledica višestruke diskriminacije, jačanju kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otklanjanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa.

Promovišaće se mogućnost slobodnog izbora fleksibilnih oblika rada poboljšanjem socijalne zaštite i usluga nege i staranja, uz stvaranje jednakih mogućnosti za njihovo korišćenje, unapređenje kreditnih programa za podsticanje ženskog preduzetništva i svih oblika samozapošljavanja, usvajanje i primena posebnih mera za podsticanje zapošljavanja, preduzetništva i samozapošljavanja namenjenih ženama iz višestruko diskriminiranih grupa, izrada posebnih programa ekonomskog osnaživanja seoskih žena i Romkinja i ekonomsko opismenjavanje žena za moderno poslovanje.²⁵

Na evidenciji NSZ broj nezaposlenih žena je veći od broja nezaposlenih muškaraca, ali je na lokalnim tržištima rada situacija različita, tako da u pojedinim opštinama ima više nezaposlenih muškaraca. S obzirom na razlike na lokalnim tržištima rada, u okviru lokalnih akcionih planova zapošljavanja, potrebno je osmisлити posebne programe za

zapošljavanje žena i to u onim oblastima u kojima su one u nepovoljnijoj situaciji u odnosu na muškarce. Naročito je visoka stopa nezaposlenosti, a istovremeno niska stopa zaposlenosti mladih žena. Zbog toga prioritet pri uključivanju u mere treba dati nezaposlenim mladim ženama, do 30 godina starosti, bez iskustva u struci, u odnosu na muškarce sa istim karakteristikama.

Takođe bi ekonomsko jačanje žena zaustavilo izrazit depopulacioni trend, koji beleže nerazvijene i prigranične opštine.

S obzirom na činjenicu da je demografska slika Republike Srbije loša, da natalitet pada a da nacija stari, kao i da nisu obezbeđeni dovoljni kapaciteti za brigu o deci i starima, očekuje se da će u narednom periodu biti sve veća potreba za osnivanjem socijalnih servisa za brigu o zavisnim članovima domaćinstva. Pored toga u narednom periodu očekuje se i povećanje zaposlenosti u privatnom sektoru, a smanjenje u javnom sektoru, u kome su većinom zaposlene žene, što može povećati jaz u pokazateljima zaposlenosti između muškaraca i žena.

Bolja primena principa fleksibilnosti u privatnom i javnom sektoru smanjila bi segmentaciju na tržištu rada i olakšala postizanje ravnoteže između posla i porodičnog života. Postojeći Zakon o radu pruža mogućnost sklapanja "fleksibilnih" ugovora o radu, ali je zastupljenost takvih oblika rada još uvek mala. U tom smislu potrebno je izmenama Zakona o radu učiniti fleksibilne oblike rada atraktivnijim i to i za poslodavce i za zaposlene. Zajedno sa socijalnim partnerima treba raditi na promovisanju principa fleksibilnosti i isticati njegove koristi za sve.

Veća zastupljenost radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom i obavljanje poslova van prostorija poslodavca koji su naročito pogodni za žene koje brinu o zavisnim članovima domaćinstva (deci i starima), omogućila bi povećanje zaposlenosti naročito žena, i moguće povećanje nataliteta zbog boljeg usklađivanja zahteva posla i porodičnog života. S obzirom na činjenicu da su žene u Republici Srbiji bolje obrazovane od muškaraca, kao i da radni učinak nije u bitnoj vezi sa vremenom provedenim na poslu, naročito kada je u pitanju intelektualni rad koji se može obaviti za pola radnog vremena ili od kuće, treba pružiti mogućnost šire primene fleksibilnih ugovora o radu naročito za zapošljavanje žena gde god je to moguće.

²³ Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti

²⁴ Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti

²⁵ Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti

IV INDIKATORI USPEHA I PRAĆENJE PRIMENE STRATEGIJE

1. Osnovni indikatori uspeha u primeni strategije zapošljavanja

CILJ	Indikator	Polazno stanje	Očekivani rezultat	Izvor podataka
Povećanje stope aktivnosti	Stopa aktivnosti - proporcija radno	Stopa aktivnosti 15-64 - 58,8% u	Stopa aktivnosti 15-64 - 68,8% u	Republički zavod za

15-64	aktivnih stanovnika u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.	2010. godini.	2020. godini.	statistiku (RZS)
Povećanje stope zaposlenosti	Stopa zaposlenosti - proporcija zaposlenih lica u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.	Stopa zaposlenosti 15-64 - 47,1% u 2010. godini. Stopa zaposlenosti 20-64 - 51,1% u 2010. godini.	Stopa zaposlenosti 15-64 - 61,4% u 2020. godini. Stopa zaposlenosti 20-64 - 66,3% u 2020. godini.	RZS
Smanjenje stope nezaposlenosti	Stopa nezaposlenosti - proporcija nezaposlenih lica u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.	Stopa nezaposlenosti 15-64 - 20,0% u 2010. godini. Stopa nezaposlenosti 20-64 - 19,5% u 2010. godini.	Stopa nezaposlenosti 15-64 - 10,8% u 2020. godini. Stopa nezaposlenosti 20-64 - 8,38% u 2020. godini.	RZS
Promena sektorske strukture zaposlenosti	Broj zaposlenih u industriji. Učešće zaposlenosti u industriji u ukupnoj zaposlenosti. Broj zaposlenih u poljoprivredi. Učešće zaposlenosti u poljoprivredi u ukupnoj zaposlenosti. Broj zaposlenih u sektoru usluga. Učešće zaposlenosti u sektoru usluga u	Industrijska zaposlenost 15-64 - 26,3% u 2010. godini. Poljoprivredna zaposlenost 15-64 - 19,7% u 2010. godini. Zaposlenost u sektoru usluga 15-64 - 54,0% u 2010. godini.	Pad zaposlenosti u poljoprivredi, porast zaposlenosti u industriji i uslugama.	RZS

	ukupnoj zaposlenosti.			
Promena zaposlenosti prema tipu zaposlenja	Broj zaposlenih radnika, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće zaposlenih za platu u ukupnoj zaposlenosti. Broj samozaposlenih, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće samozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti. Broj pomažućih članova domaćinstva, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće pomažućih članova domaćinstva u ukupnoj zaposlenosti.	Zaposleni radnici 15-64 - 1.651.602 ili 72,8% u 2010. godini. Samozaposleni 15-64 - 455.499 ili 20,1% u 2010. godini. Pomažuci članovi domaćinstva 15-64 - 162.464 ili 7,2% u 2010. godini.	Pad ranjive zaposlenosti (samozaposleni i pomažuci članovi domaćinstva).	RZS
Smanjenje udela neformalne ekonomije	Broj zaposlenih u neformalnoj ekonomiji, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće neformalno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih.	Broj neformalno zaposlenih 15-64 - 390.365 u 2010. godini. Učešće neformalno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih 15-64 - 017,2% u 2010. godini.	Pad neformalne zaposlenosti.	RZS
Smanjenje regionalnih razlika	Stopa zaposlenosti po regionima, razvrstano prema	Stopa zaposlenosti 15-64 po regionima -	Smanjenje razlika u stopama	RZS

	<p>polu. Stopa nezaposlenosti po regionima, razvrstano prema polu.</p>	<p>Beogradski region 50,7%, Region Vojvodine 44,0%, Region Šumadije i Zapadne Srbije 48,4% i Region Južne i Istočne Srbije 45,8% u 2010. godini. Stopa nezaposlenosti 15-64 po regionima - Beogradski region 16,0%, Region Vojvodine 20,4%, Region Šumadije i Zapadne Srbije 21,0% i Region Južne i Istočne Srbije 22,1% u 2010. godini.</p>	<p>zaposlenosti i nezaposlenosti po regionima.</p>	
<p>Izdvajanje većeg iznosa finansijskih sredstava za mere aktivne politike zapošljavanja Veći broj nezaposlenih lica uključen u mere aktivne politike zapošljavanja</p>	<p>Iznos sredstava u budžetu RS za mere aktivne politike zapošljavanja, po godinama. Učešće finansijskih sredstava izdvojenih za mere aktivne politike zapošljavanja na godišnjem nivou u BDP-u. Broj nezaposlenih lica uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja u toku jedne godine, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće nezaposlenih koji</p>	<p>Sredstava u budžetu RS za mere aktivne politike zapošljavanja - 3,7 milijardi dinara u 2010. godini. Učešće finansijskih sredstava za mere aktivne politike zapošljavanja u BDP-u - 0,1% u 2010. godini. Broj nezaposlenih lica uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja - 135.784 u 2009. godini. Učešće nezaposlenih koji su bili uključeni u</p>	<p>Povećan iznos sredstava u budžetu RS za mere aktivne politike zapošljavanja na 0,4% do 2013. godine, a onda stabilizacija na 0,5% BDP-a do 2020. godine. Povećan broj lica uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja na bazi individualnih planova zapošljavanja. Usmeravanje teže zapošljivih i ranjivih kategorija nezaposlenih lica na uključivanje u mere aktivne politike</p>	<p>Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja (MERR) NSZ Ministarstvo finansija (MF)</p>

	<p>su bili uključeni u mere aktivne politike zapošljavanja u toku poslednje godine u ukupnom broju nezaposlenih na evidenciji NSZ. Broj teže zapošljivih i ranjivih kategorija nezaposlenih lica uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima. Učešće teže zapošljivih i ranjivih kategorija nezaposlenih lica koji su bili uključeni u mere aktivne politike zapošljavanja u toku poslednje godine u ukupnom broju nezaposlenih uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja. Broj kreiranih novih mera za teže zapošljive i ranjive kategorije nezaposlenih lica.</p>	<p>mere aktivne politike zapošljavanja u ukupnom broju nezaposlenih na evidenciji NSZ - 18% u 2009. godini.</p>	<p>zapošljavanja. Kreirane nove mere za teže zapošljive kategorije nezaposlenih lica.</p>	
<p>Smanjivanje dugoročne nezaposlenosti</p>	<p>Učešće dugoročne nezaposlenosti - udeo dugoročno nezaposlenih lica (preko 12 meseci) u ukupnom broju nezaposlenih radnog uzrasta, razvrstano prema polu. Stopa dugoročne</p>	<p>Učešće dugoročne nezaposlenosti 15-64 - 71,7% u 2010. godini. Stopa dugoročne nezaposlenosti 15-64 - 14,3% u 2010. godini.</p>	<p>Nastavak trenda smanjivanja učešća dugoročne nezaposlenosti do ispod 50% ukupne nezaposlenosti.</p>	<p>RZS</p>

	<p>nezaposlenosti - proporcija dugoročno nezaposlenih lica (preko 12 meseci) u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu.</p> <p>Stopa veoma duge nezaposlenosti - proporcija lica koja traže zaposlenje najmanje 24 meseca u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu.</p>			
Zapošljavanje osoba sa invaliditetom	<p>Broj osoba sa invaliditetom obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima.</p> <p>Broj osoba sa invaliditetom koji su se zaposlili sa evidencije NSZ, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima.</p>	<p>Broj osoba sa invaliditetom obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 2.264 u 2009. godini.</p> <p>Broj osoba sa invaliditetom zaposlenih sa evidencije NSZ - 1.604 u 2010. godini.</p>	<p>Povećano uključivanje osoba sa invaliditetom u mere aktivne politike zapošljavanja. Povećano zapošljavanje osoba sa invaliditetom.</p>	<p>MERR Ministarstvo rada i socijalne politike (MRSP) NSZ</p>
Zapošljavanje Roma	<p>Broj Roma obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema</p>	<p>Broj Roma obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 1.536 u 2009.</p>	<p>Povećano uključivanje Roma u mere aktivne politike zapošljavanja. Povećano</p>	<p>Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, državnu upravu i lokalnu</p>

	<p>polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima.</p> <p>Broj Roma koji se zaposlio sa evidencije NSZ, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima.</p>	<p>godini.</p> <p>Broj Roma zaposlenih sa evidencije NSZ - 779 u 2010. godini.</p>	<p>zapošljavanje Roma.</p>	<p>samoupravu MERR NSZ</p>
<p>Zapošljavanje ruralnog stanovništva</p>	<p>Stopa aktivnosti ruralnog stanovništva - proporcija ruralnog stanovništva u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima.</p> <p>Stopa zaposlenosti ruralnog stanovništva - proporcija zaposlenog ruralnog stanovništva u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima.</p> <p>Stopa nezaposlenosti ruralnog stanovništva - proporcija nezaposlenog ruralnog stanovništva u aktivnom stanovništvu</p>	<p>Stopa aktivnosti ruralnog stanovništva 15-64 - 60,4% u 2010. godini.</p> <p>Stopa zaposlenosti ruralnog stanovništva 15-64 - 49,7% u 2010. godini.</p> <p>Stopa nezaposlenosti ruralnog stanovništva 15-64 - 17,7% u 2010. godini.</p>	<p>Povećanje stope aktivnosti i stope zaposlenosti ruralnog stanovništva.</p>	<p>Ministarstvo poljoprivrede, trgovine, šumarstva i vodoprivrede MERR NSZ</p>

	radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima.			
Zapošljavanje žena	<p>Stopa aktivnosti žena 15-64 - proporcija aktivnih stanovnika ženskog pola u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.</p> <p>Stopa zaposlenosti žena 15-64 - proporcija zaposlenih žena radnog uzrasta u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.</p> <p>Stopa nezaposlenosti žena 15-64 - proporcija nezaposlenih žena radnog uzrasta u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema godinama starosti, obrazovnom nivou, regionima.</p> <p>Broj žena obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja</p>	<p>Stopa aktivnosti žena 15-64 - 50,6% u 2010. godini.</p> <p>Stopa zaposlenosti žena 15-64 - 39,9% u 2010. godini.</p> <p>Stopa nezaposlenosti žena 15-64 - 21,2% u 2010. godini.</p> <p>Broj žena obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 80.996 u 2009. godini.</p> <p>Broj žena koji se zaposlio sa evidencije NSZ - 75.541 u 2010. godini.</p>	<p>Povećanje stope aktivnosti i stope zaposlenosti žena.</p> <p>Povećano uključivanje žena u mere aktivne politike zapošljavanja.</p> <p>Povećano zapošljavanje žena.</p>	<p>RZS</p> <p>Razvojni fond Ujedinjenih nacija za žene</p> <p>MERR</p> <p>NSZ</p> <p>MRSP</p> <p>MF</p> <p>Uprava za rodnu ravnopravnost</p>

	posla, okruzima, regionima. Broj žena koji se zaposlio sa evidencije NSZ, razvrstano prema godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu.			
Zapošljavanje mladih	Stopa aktivnosti mladih - proporcija aktivnih stanovnika starosti 15-24 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Stopa zaposlenosti mladih - proporcija zaposlenih mladih 15-24 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Stopa nezaposlenosti mladih - proporcija nezaposlenih mladih 15-24 u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Broj mladih obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, dužini traženja posla,	Stopa aktivnosti mladih 15-24 - 028,2% u 2010. godini. Stopa zaposlenosti mladih 15-24 - 15,2% u 2010. godini. Stopa nezaposlenosti mladih 15-24 - 46,1% u 2010. godini. Broj mladih 15-30 obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 61.279 u 2009. godini. Broj mladih 15-30 koji se zaposlio sa evidencije NSZ - 59.082 u 2010. godini.	Stopa aktivnosti mladih 15-24 - 30,7% u 2020. godini. Stopa zaposlenosti mladih 15-24 - 23,3% u 2020. godini. Stopa nezaposlenosti mladih 15-24 - 24% u 2020. godini. Odnos stope nezaposlenosti mladih i stope nezaposlenosti stanovništva radnog uzrasta: 2,1:1. Učešće mladih 15-19 u obrazovanju - 90% u 2020. godini. Učešće mladih 20-24 u obrazovanju - 40% u 2020. godini.	RZS MERR NSZ Ministarstvo prosvete i nauke Ministarstvo omladine i sporta

	okruzima, regionima. Broj mladih koji se zaposlio sa evidencije NSZ, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu.			
Zapošljavanje starijih	Stopa aktivnosti starijih - proporcija aktivnih stanovnika starosti 50-64 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Stopa zaposlenosti starijih - broj zaposlenih starijih 50-64 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Stopa nezaposlenosti starijih - broj nezaposlenih starijih 50-64 u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, regionima. Broj starijih 50-65 obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu.	Stopa aktivnosti starijih 50 - 64 - 47,1% u 2010. godini. Stopa zaposlenosti starijih 50 - 64 - 40,7% u 2010. godini. Stopa nezaposlenosti starijih 50 - 64 - 13,5% u 2010. godini. Broj starijih 50-65 obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 61.279 u 2009. godini. Broj starijih 50-65 koji se zaposlio sa evidencije NSZ - 15.422 u 2010. godini.	Povećanje stope zaposlenosti starijih. Smanjenje stope nezaposlenosti starijih. Povećano uključivanje starijih u mere aktivne politike zapošljavanja. Povećano zapošljavanje starijih.	RZS MERR NSZ

	Broj starijih 50-65 koji su se zaposlili sa evidencije NSZ, razvrstano prema polu, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu.			
Zapošljavanje izbeglih i interno raseljenih lica	Broj izbeglih i interno raseljenih lica obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima. Broj izbeglih i interno raseljenih lica koji se zaposlio sa evidencije NSZ, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okruzima, regionima.	Broj izbeglih i interno raseljenih lica obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 315 u 2009. godini. Broj izbeglih i interno raseljenih lica zaposlenih sa evidencije NSZ -1.362 u 2010. godini.	Povećano uključivanje izbeglih i interno raseljenih lica u mere aktivne politike zapošljavanja. Povećano zapošljavanje izbeglih i interno raseljenih lica.	MERR NSZ Komesarijat za izbeglice
Zapošljavanje korisnika novčane socijalne pomoći	Broj korisnika novčane socijalne pomoći uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja, razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu. Broj korisnika novčane socijalne pomoći koji se zaposlio sa evidencije NSZ,	U ovom trenutku podaci nisu dostupni.	Povećano uključivanje korisnika novčane socijalne pomoći u mere aktivne politike zapošljavanja. Povećano zapošljavanje korisnika novčane socijalne pomoći.	MERR NSZ MRSP Centri za socijalni rad

	razvrstano prema polu, godinama starosti, obrazovnom nivou, dužini traženja posla, okrugu, regionu.			
--	---	--	--	--

2. Mehanizam sprovođenja i koordinacije

Sprovođenje Strategije zapošljavanja u praksi zahteva kombinaciju mera i aktivnosti, uz donošenje novih i evaluaciju postojećih zakonskih akata, drugih programa i politika, radi bržeg i efikasnijeg napretka u rešavanju problema nezaposlenosti.

Strategija zapošljavanja se operacionalizuje kroz Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (NAPZ) koji predstavlja osnovni instrument sprovođenja aktivne politike zapošljavanja na godišnjem nivou, a definiše ciljeve i prioritete politike zapošljavanja i utvrđuje programe i mere koji će se realizovati.

U cilju praćenja ostvarivanja Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja određeni su indikatori uspešnosti realizacije programa i mera aktivne politike zapošljavanja sa odgovornostima za sprovođenje (nosiocima aktivnosti) i izvorima finansiranja.

Efikasan mehanizam implementacije Strategije zapošljavanja podrazumeva uključenost sledećih aktera:

- Relevantna resorna ministarstva, drugi organi, organizacije i agencije odgovorne su za implementaciju strateških pravaca, mera i aktivnosti koje predviđa Strategija zapošljavanja. Razvoj akcionih planova zapošljavanja u narednom periodu omogućiće efikasniju implementaciju, jasnije definisanje odgovornosti i jednostavnije praćenje ovog procesa za sve relevantne učesnike.

- Sektor za zapošljavanje Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Radna grupa za izradu Strategije zapošljavanja odgovorni su za nadgledanje i koordinaciju primene ove strategije, kao i za praćenje i izveštavanje. Vlada će redovno biti izveštavana o razvoju procesa, problemima i izazovima, izmeni prioriteta, predloženim akcijama itd.

- Lokalne samouprave imaju ulogu da identifikuju probleme i formulišu mere na lokalnom nivou, izrađuju lokalne planove zapošljavanja kroz operacionalizaciju Strategije zapošljavanja i nacionalnog akcionog plana zapošljavanja, mobilišu lokalne i regionalne resurse i stvaraju povoljne uslove za primenu mera za zapošljavanje.

Saradnja različitih sektora u društvu predstavlja najefikasniji način kreiranja različitih politika koje će biti temelj za uravnotežen ekonomski i socijalni razvoj koji treba da doprinese većem i bržem zapošljavanju.

Socijalni partneri i civilno društvo treba da nastave da aktivno učestvuju u primeni, praćenju i oceni procesa primene Strategije zapošljavanja.

Razvoj partnerstva i unapređenje socijalnog dijaloga predstavlja bitan preduslov uspešnog kreiranja i sprovođenja politike zapošljavanja i ostvarivanje ciljeva Strategije zapošljavanja. Upravo način komunikacije i razumevanje među različitim akterima u rešavanju različitih izazova, a posebno prilikom donošenja odluka, od velikog je značaja.

3. Praćenje i procena

3.1. Praćenje realizacije strategije

Praćenje Strategije zapošljavanja podrazumeva redovnu proveru resursa, rezultata i efekata mera predviđenih u ovoj oblasti, a zasnivaće se na sistemu prikupljanja i analize informacija u vezi sa indikatorima učinka.

U Strategiji zapošljavanja su utvrđeni indikatori kojima se meri uspešnost ostvarivanja pojedinih ciljeva, merne karakteristike kojima se izražavaju ti indikatori, polazno stanje i očekivani rezultati, kao i izvori podataka za konkretni indikator.

Rezultati treba da budu iskazani kvantitativno kad god je to moguće, mada su često korisna i dopunska objašnjenja (uticaj na zaposlenost, nezaposlenost, regionalni razvoj, itd.). Merne jedinice su unapred definisane, bilo iskazane u apsolutnim izrazima (broju), bilo kao procentualne promene u odnosu na početni nivo (početak primene Strategije zapošljavanja).

Sektor za zapošljavanje Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja zadužen je za sistematizovanje informacija prikupljenih kroz sistem praćenja, koje su dostavila druga ministarstva, organi lokalne samouprave, socijalni partneri i ostali nosioci aktivnosti. Sektoru se dostavlja godišnji izveštaj o realizaciji programa i mera iz NAPZ-a.

Resorna ministarstva, organi lokalne samouprave, socijalni partneri i drugi nosioci aktivnosti odgovorni su za prikupljanje i dostavljanje informacija i podataka u propisanim rokovima.

3.2. Procena uspešnosti u postizanju ciljeva na pet godina

Procena uspešnosti u postizanju ciljeva Strategije zapošljavanja odvijaće se na dva nivoa:

- Kontrolna procena, nakon pet godina od početka primene Strategije zapošljavanja, baviće se analizom rezultata i efekata mera, raspolaganje finansijama, kvalitetom praćenja i sprovođenja. Ona će ukazati na promene opšteg ekonomskog i društvenog konteksta i dati ocenu da li su postavljeni ciljevi i dalje relevantni upoređujući stanje sa početnom situacijom. U skladu sa zaključcima donosiće se novi akcioni planovi zapošljavanja.

- Konačna procena, nakon perioda implementacije, daće ocenu celokupne Strategije zapošljavanja, a naročito njenog ukupnog dejstva. Obrazložiće upotrebu resursa i daće ocenu o uspešnosti mera, kao i stepen u kome su očekivani efekti postignuti. Konačna procena će biti sprovedena kombinujući različite izvore: primarni podaci prikupljeni od nosilaca aktivnosti, sekundarni podaci i kvalitativne tehnike (ankete zainteresovanih

strana i korisnika). Ova procena takođe treba da pokaže odnos neto efekta intervencije sa finansijskim sredstvima potrebnim za taj efekat.

Sektor za zapošljavanje Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja i Radna grupa za izradu Strategije zapošljavanja (formirana za izradu nacionalnih akcionih planova zapošljavanja, a sastavljena od svih relevantnih i zainteresovanih strana) zaduženi su za kontrolnu i konačnu procenu uspešnosti u postizanju ciljeva ove strategije.

V ZAVRŠNI DEO

Ovu strategiju objaviti u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Aneks TABELARNI PREGLED I GRAFIKONI

Tabela 1. Osnovni kontingenti stanovništva radnog uzrasta (15-64 godine), u hiljadama, 2005 - 2010, Republika Srbija

Period	oktobar 2005.	oktobar 2006.	oktobar 2007.	april 2008.	oktobar 2008.	april 2009.	oktobar 2009.	april 2010.	oktobar 2010.
Ukupno	5.048	5.048	4.908	4.912	4.961	4.896	4.905	4.823	4.819
Aktivni	3.293	3.209	3.110	3.085	3.103	2.974	2.968	2.851	2.836
Neaktivni	1.755	1.840	1.798	1.827	1.857	1.920	1.938	1.972	1.983
Zaposleni	2.574	2.517	2.526	2.652	2.646	2.487	2.451	2.279	2.270
Nezaposleni	719	692	584	433	457	487	517	573	566
Dugoročno nezaposleni	569	559	473	310	324	315	339	382	406

Izvor: ARS

Tabela 2. Stope aktivnosti (15-64 godine) po polu i starosti, 2005-2010, Republika Srbija

Period	oktobar 2005.	oktobar 2006.	oktobar 2007.	april 2008.	oktobar 2008.	april 2009.	oktobar 2009.	april 2010.	oktobar 2010.
Ukupno	65,2	63,6	63,4	62,8	62,6	60,8	60,5	59,1	58,8
Muškarci	74,3	72,7	71,9	71,1	71,3	69,0	68,4	67,4	67,2
Žene	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

Izvor: ARS

Tabela 3. Stope zaposlenosti (15-64 godine) po polu i starosti, 2005-2010, Republika Srbija

Period	oktobar 2005.	oktobar 2006.	oktobar 2007.	april 2008.	oktobar 2008.	april 2009.	oktobar 2009.	april 2010.	oktobar 2010.
Ukupno	51,0	49,9	51,5	54,0	53,4	50,8	50,0	47,2	47,1
Muškarci	61,2	59,2	60,0	62,3	62,2	58,7	57,4	54,3	54,4
Žene	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

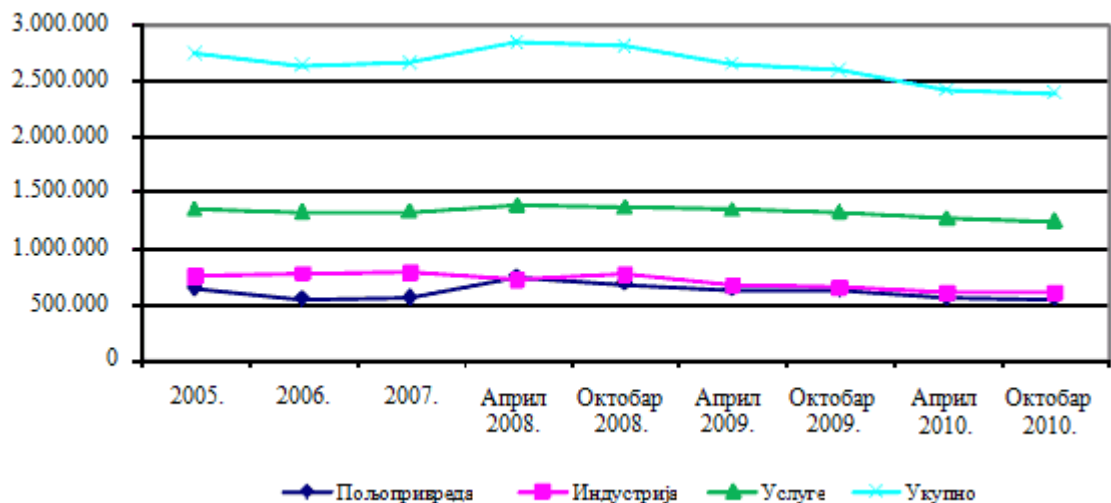
Izvor: ARS

Tabela 4. Stope nezaposlenosti (15-64 godine) po polu i starosti, 2005-2010, Republika Srbija

Period	oktobar 2005.	oktobar 2006.	oktobar 2007.	april 2008.	oktobar 2008.	april 2009.	oktobar 2009.	april 2010.	oktobar 2010.
Ukupno	21,8	21,6	18,8	14,0	14,7	16,4	17,4	20,1	20,0
Muškarci	17,6	18,6	16,5	12,4	12,7	15,0	16,1	19,4	19,0
Žene	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

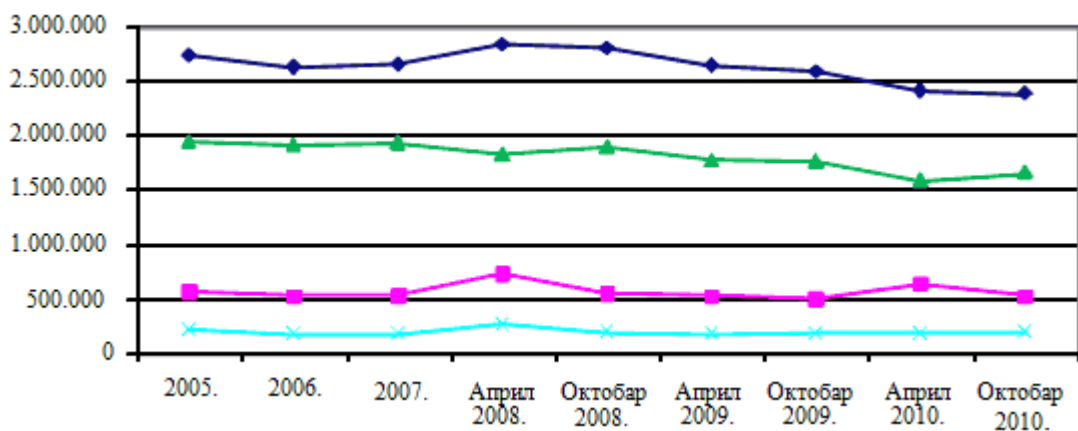
Izvor: ARS

Grafikon 1. Kretanje zaposlenosti prema delatnostima, 2005-2010, Republika Srbija



Izvor: ARS

Grafikon 2. Kretanje zaposlenosti prema tipu zaposlenja, 2005-2010, Republika Srbija



Izvor: ARS

Tabela 5.²⁶ Osnovni indikatori tržišta rada za urbano i ruralno stanovništvo

Karakteristike stanovništva		Stopa aktivnosti		Stopa zaposlenosti		Stopa nezaposlenosti	
		Urbano	Ruralno	Urbano	Ruralno	Urbano	Ruralno
		59,5	62,6	48,5	54,2	18,5	13,4
POL	Muškarci	66,1	73,1	54,3	64,8	17,9	11,3
	Žene	53,4	52,0	43,1	43,5	19,2	16,3
OBRAZOVANJE	Niže	29,6	51,3	20,6	46,4	30,4	9,6
	Srednje	63,1	70,3	50,4	59,2	20,1	15,8
	Visoko i	80,0	77,7	72	68,3	10,0	12,1

	više						
STAROSNA KATEGORIJA	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

Izvor: ARS 2009, Republički zavod za statistiku

²⁶ Osnovni indikatori tržišta rada za urbano i ruralno stanovništvo, koji nisu sastavni deo redovnog saopštenja ARS, izračunati su po zahtevu grupe autora za 2009. godinu (Tabele 5-9).

Tabela 6. Status na tržištu rada i procenat ranjive zaposlenosti

Status na tržištu rada	Ukupno	Urbano	Ruralno
Zaposleni radnici	71,4	84,9	53,8
Vlasnici preduzeća ili radnji	7,2	8,7	5,1
Samozaposleni	3,8	3,8	3,9
Poljoprivrednici	10,1	1,3	21,5
Pomažući članovi domaćinstva	7,5	1,3	15,7
Procenat ranjive zaposlenosti	28,6	15,1	46,2

Izvor: ARS 2009, Republički zavod za statistiku

Tabela 7. Zaposlenost prema sektoru aktivnosti i vrsti rada

Zaposlenost prema sektoru aktivnosti i vrsti rada		Ukupno	Urbano	Ruralno
Sektor aktivnosti	Poljoprivreda	19,7	3,6	40,8
	Industrija	26,9	27,8	25,7
	Usluge	53,4	68,6	33,6
Vrsta rada	Na neodređeno vreme	88,2	89,5	85,6
	Na određeno vreme	8,0	7,9	8,1
	Sezonski radnici	1,9	0,8	4,0
	Povremeno zaposleni	1,9	1,7	2,2

Izvor: ARS 2009, Republički zavod za statistiku

Tabela 8. Zaposlenost prema radnom iskustvu

Radno iskustvo (staž)	Ukupno	Urbano	Ruralno
-----------------------	--------	--------	---------

Manje od 5 godina	17,7	19,6	15,3
Od 5 do 10 godina	14,0	15,8	11,8
Od 10 do 20 godina	25,2	26,6	23,4
Od 20 do 30 godina	25,9	26,1	25,6
Više od 30 godina	17,2	12,0	24,0
Učešće novozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti	2,4	2,8	1,7

Izvor: ARS 2009, Republički zavod za statistiku

Tabela 9. Zaposlenost prema statusu

Status na poslu	Ukupno	Urbano	Ruralno
Formalno zaposleni	65,1	75	51,2
Neformalno zaposleni	34,9	25	48,8

Izvor: Anketa o životnom standardu, 2007

Tabela 10. Integrirane smernice Evropa 2020

Broj	Smernica	Kvantitativni cilj
1.	Obezbeđivanje kvaliteta i održivosti javnih finansija	
2.	Regulisanje makroekonomskih neravnoteža	
3.	Smanjivanje disproporcija u evro zoni	
4.	Optimizacija podrške istraživanju i razvoju i inovacijama, jačanje trougla znanja i oslobađanje potencijala digitalne ekonomije	Povećanje ulaganja u istraživanje i razvoj na 3% EU BDP
5.	Povećanje resursne efikasnosti i smanjenje emisije gasova sa efektom staklene bašte	Smanjiti emisiju gasova koji uzrokuju efekat staklene bašte za najmanje 20% u odnosu na nivo zabeležen tokom 90-ih; povećati udeo obnovljivih izvora energije u ukupnoj energetskej potrošnji na 20%; povećati energetskej efikasnost za 20%
6.	Unapređenje poslovnog i potrošačkog okruženja i modernizacija industrijske baze	
7.	Povećanje participacije na tržištu rada i smanjenje strukturne nezaposlenosti	Povećanje stope zaposlenosti stanovništva starog od 20 do 64 godine na najmanje 75%
8.	Razvoj obučene radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada, promovisanje kvalitetnih poslova i doživotnog učenja	Smanjenje stope ranog napuštanja škole na ispod 10%, uz istovremeno povećanje procenta stanovništva sa fakultetskom diplomom na 40%

9.	Poboljšanje učinka sistema obrazovanja i obuka na svim nivoima, kao i povećanje učešća osoba sa visokim obrazovanjem	
10.	Promovisanje socijalnog uključivanja i borbe protiv siromaštva	Smanjenje broja ljudi koji žive ispod linije siromaštva za 25%

Izvor: "Evropa 2020"

Tabela 11. Ciljane stope zaposlenosti za uzrast 15-64 i 20-64, poređenje EU i Republike Srbije

Ciljevi	EU		RS		Razlika	
	2010.	2020.	2010.	2020.	2010.	2020.
Stopa zaposlenosti (15-64 godine)	66	73	48	61	-18	-12
Stopa zaposlenosti (20-64 godine)	68	75	52	66	-16	-9

Izvor: Fond za razvoj ekonomske nauke (FREN), 2010.

Tabela 12. Osnovni pokazatelji tržišta rada odraslog stanovništva (15+)

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Ukupno	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
Aktivni	3.107.557	3.090.000	3.100.054	3.112.766	3.131.902	3.154.051	3.176.957	3.199.533	3.225.000
Zaposleni	2.590.188	2.540.000	2.568.324	2.599.172	2.638.939	2.683.666	2.729.443	2.773.986	2.821.000
Nezaposleni	517.369	550.000	531.730	513.594	492.963	470.385	447.514	425.547	404.000
Neaktivni	3.242.771	3.177.000	3.129.946	3.083.234	3.030.098	2.971.949	2.913.043	2.856.467	2.801.000
Stopa participacije	48.94%	49.31%	49.76%	50.24%	50.83%	51.49%	52.17%	52.83%	53.50%
Stopa zaposlenosti	40.79%	40.53%	41.23%	41.95%	42.83%	43.81%	44.82%	45.81%	46.80%
Stopa nezaposlenosti	16.65%	17.80%	17.15%	16.50%	15.74%	14.91%	14.09%	13.30%	12.50%

Izvor: FREN, 2010.

Tabela 13. Osnovni pokazatelji tržišta rada stanovništva radnog uzrasta (15-64)

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Ukupno	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
Aktivni	2.967.632	2.950.000	2.961.687	2.972.737	2.989.730	3.009.470	3.029.909	3.050.086	3.073.000

Zaposleni	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.
Nezaposleni	516.989	550.000	531.730	513.594	492.963	470.385	447.514	425.547	404.
Neaktivni	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.
Stopa participacije	60.50%	58.79%	59.27%	59.83%	60.64%	61.66%	62.76%	63.89%	65.0
Stopa zaposlenosti	49.96%	47.83%	48.63%	49.49%	50.64%	52.02%	53.49%	54.98%	56.5
Stopa nezaposlenosti	17.42%	18.64%	17.95%	17.28%	16.49%	15.63%	14.77%	13.95%	13.1

Izvor: FREN, 2010.

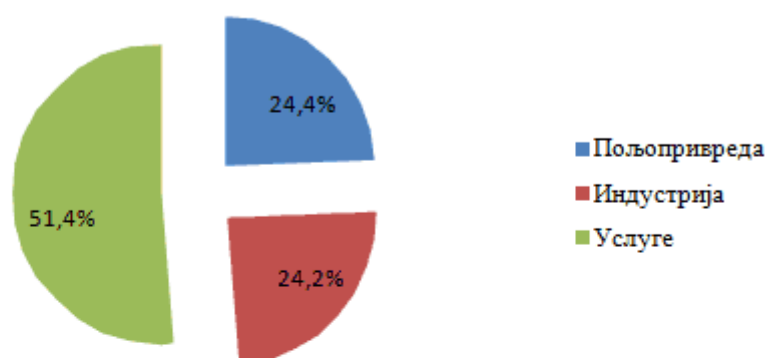
Tabela 14. Osnovni pokazatelji tržišta rada stanovništva starosti 20-64

Godina	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Ukupno	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.
Aktivni	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.
Zaposleni	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.
Nezaposleni	492.703	534.021	515.358	492.522	465.010	434.040	402.240	371.283	340.
Neaktivni	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.
Stopa participacije	65.13%	63.47%	63.78%	64.27%	65.00%	65.89%	66.86%	67.86%	68.8
Stopa zaposlenosti	54.15%	51.84%	52.51%	53.44%	54.69%	56.17%	57.76%	59.36%	61.0
Stopa nezaposlenosti	16.86%	18.33%	17.67%	16.85%	15.86%	14.75%	13.62%	12.53%	11.4

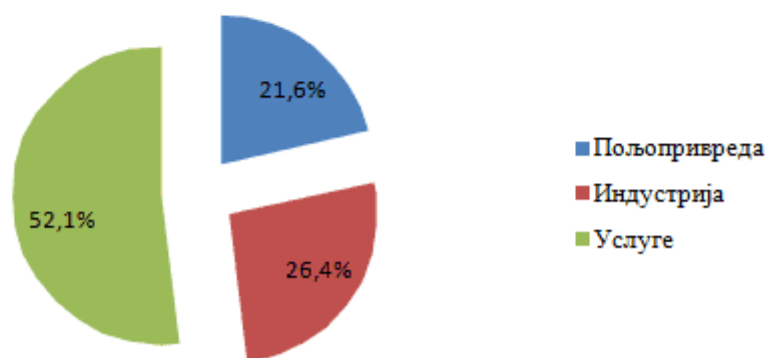
Izvor: FREN, 2010.

Grafikon 3. Sektorska struktura zaposlenosti 2010. i 2020. godine

2010.



2020.



Izvor: FREN, 2010.