



Министарство
за рад,
запошљавање,
борачка и
социјална
питања



ТИМ
ЗА СОЦИЈАЛНО УКЉУЧИВАЊЕ
И СМАЊЕЊЕ СИРОМАШТВА



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

***EX-ANTE* АНАЛИЗА ЕФЕКТА ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА**

Ауторка: Светлана Аксентијевић

Београд, октобар 2019.

САДРЖАЈ

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА	2
УВОД.....	3
1) Анализа постојећег стања.....	5
Упоредна међународна пракса	6
Анализа остварених резултата спровођења претходних документа јавне политике	7
Правни оквир и плански документи	9
Анализа проблема	11
2) Дефинисање циљева	14
3) Идентификација промена које треба постићи применом НАПЗ за 2020. годину	16
4) Идентификовање ресурса за спровођење мера јавне политике.....	20
5) Механизам за спровођење мера и начин извештавања о резултатима спровођења.....	20
ЛИТЕРАТУРА.....	22

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

ISCO-08	Међународна стандардна класификација занимања
NEET	Нису запослени, нису у образовању, нити су укључени у обуке <i>Eng. Not in employment, education or training</i>
АПЗ	Активна политика запошљавања
АРС	Анкета о радној снази
БДП	Бруто домаћи производ
Буџетски фонд	Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом
ГИЗ	Немачка организација за међународну сарадњу
Евростат	Завод за статистику Европске уније
ЕСРП	Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике
ЕУ	Европска унија
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЛАПЗ	Локални акциони план запошљавања
ЛСЗ	Локални савет за запошљавање
МОС	Министарство омладине и спорта
МПНТР	Министарство просвете, науке и технолошког развоја
МРЗБСП	Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
МФ	Министарство финансија
НАПЗ	Национални акциони план запошљавања
НБС	Народна банка Србије
НОКС	Национални оквир квалификација Србије
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ОЕЦД	Организација за економску сарадњу и развој <i>Eng. The Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
ОСИ	Особе са инвалидитетом
ПКС	Привредна комора Србије
РЗС	Републички завод за статистику
РС	Република Србија
РФПИО	Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање
СДЦ	Швајцарска агенција за развој и сарадњу
СОУ	Споразум о учинку
Стратегија	Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године
ЦРОСО	Централни регистар обавезног социјалног осигурања
УН	Уједињене нације
УНДП	Програм Уједињених нација за развој

УВОД

Национални акциони план запошљавања (НАПЗ) за 2020. годину представља документ јавне политике којим се детаљније разрађују циљеви и приоритети утврђени усвојеним документима јавних политика у области политике запошљавања. НАПЗ представља основни инструмент за спровођење политике запошљавања, у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености¹; њиме се утврђују мере активне политике запошљавања (АПЗ) које ће се реализовати у 2020. години, као и активности које се, на основу секторских политика и текућих реформских процеса, реализују у области привреде, образовања, омладинске политике и социјалне инклузије, а које су од значаја и утицаја на област политике запошљавања. Израдом и реализацијом НАПЗ за 2020. годину заокружује се период важења постојеће Стратегије запошљавања².

Усвајањем Закона о планском систему Републике Србије³, као и пратећих подзаконских аката⁴ којима се ближе одређује његова методолошка примена, јавила се потреба да се процес израде докумената политике запошљавања донекле промени, односно усклади са планским системом. Међутим, Закон о планском систему предвиђа да се закони и подзаконски акти који уређују поступак доношења докумената јавних политика ускладе са одредбама овог закона у року од две године од дана ступања на снагу закона. Због тога се процес израде НАПЗ за 2020. годину у овом тренутку одвија у складу са одредбама како Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, тако и у складу са одредбама Закона о планском систему и пратећих подзаконских аката.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРЗБСП) је, у склопу активности на припреми НАПЗ за 2020. годину у складу са одредбама о планском систему, објавило на својој интернет страници обавештење за јавност о почетку израде документа у јуну 2019. године.

Након тога се приступило изради *ex-post* анализе ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину, која садржи вредновање постигнутих учинака, ефективности и ефикасности мера након њиховог спровођења, са циљем преиспитивања и унапређења НАПЗ за 2020. годину. Анализа је узела у обзир податке и информације свих актера који су дефинисани као одговорни за спровођење мера и активности, као и податке и информације прибављене из других извора. Анализа постигнутих учинака базирана је на вредностима дефинисаних показатеља који су праћени кроз време и мерењем: планираног у односу на остварено, напретка у односу на полазну вредност, одступања показатеља у односу на планирану вредност, планираних финансијских средстава у односу на утрошена, као и корелације између остварених вредности показатеља и утрошених финансијских средстава.

Нове одредбе планског система предвиђају и израду *ex-ante* анализе ефеката током израде докумената јавних политика. Међутим, како је у овом случају у питању израда акционог плана, односно НАПЗ– документа јавне политике највишег нивоа детаљности који разрађује Стратегију запошљавања, *ex-ante* анализа представљена у

¹ „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон и 113/17.

² Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године („Службени гласник РС“, број 37/11).

³ „Службени гласник РС“, број 30/2018.

⁴ Уредба о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019) и Уредба о методологији за израду средњорочних планова („Службени гласник РС“, број 8/2019).

овом документу, поред осталих обавезних елемената (сагледавање постојећег стања, дефинисање општег и посебних циљева и показатеља учинака, идентификовање ресурса за спровођење мера, као и механизма за спровођење мера и начин извештавања о резултатима спровођења), садржи идентификоване промене које треба постићи применом НАПЗ за 2020. годину, а на основу спроведене *ex-post* анализе ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину.

Консултативни процес током израде НАПЗ за 2020. годину подразумевао је организовање састанака Радне групе⁵ за израду документа (у јуну и октобру 2019.), као и организовање два регионална састанка са представницима јединица локалне самоуправе (ЈЛС) и локалним саветима за запошљавање (ЈСЗ) (прва половина октобра 2019.).

Израђен Предлог НАПЗ за 2020. годину током новембра 2019. године биће објављен на сајту МРЗБСП у циљу спровођења јавне расправе у складу са важећим прописима, након чега ће се припремити извештај са јавне расправе и сагледати предлози и сугестије за унапређење текста Предлога документа.

Почетком децембра 2019. године Предлог НАПЗ за 2020. годину биће упућен на мишљење надлежним органима, као и Влади на усвајање.

⁵ НАПЗ се израђује у оквиру Радне групе коју чине представници МРЗБСП, Националне службе за запошљавање (НСЗ), министарстава надлежних за послове омладине, привреде, финансија, просвете, Републичког секретаријата за јавне политике, Републичког завода за статистику, Сталне конференције градова и општина, Привредне коморе Србије, Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, као и представници социјалних партнера – Унија послодаваца Србије, Савез самосталних синдиката Србије и УГС „Независност”.

1) **Анализа постојећег стања**

Стање на тржишту рада у Србији, мерено основним показатељима из Анкете о радној снази (АРС) коју спроводи Републички завод за статистику (РЗС), указује на **значајан опоравак тржишта рада последњих година – смањена је стопа незапослености и повећана је стопа запослености, број запослених лица је порастао, што је праћено смањењем броја незапослених и неактивних лица.** Основни индикатори тржишта рада који показују побољшања углавном су конзистентни са осталим макроекономским резултатима (раст БДП-а, ниска и стабилна инфлација, текући дефицит платног биланса, смањење јавног дуга, прилив страних директних инвестиција).

Смањење неактивности становништва радног узраста (15–64) је основна промена у структури на тржишту рада у Србији, која је карактеристична за период 2016–2018. године. Број неактивних становника радног узраста смањен је за око 140 хиљада, а **стопа неактивности**, која је износила **32,2%** у 2018. години, нижа је за 2,2 процентна поена у наведеном периоду.

Број активних становника радног узраста порастао је за око 29 хиљада у периоду 2016–2018. године, што је, с обзиром на пад укупног становништва радног узраста (за око 112 хиљада), у истом периоду довело до пораста стопе активности за 2,2 процентна поена – тако **стопа активности** у Србији износи **67,8%** у 2018. години.

Запосленост становништва радног узраста константно расте, па је број запослених, који је износио више од 2,7 милиона у 2018. години, повећан за 106 хиљада у периоду 2016–2018. године. **Стопа запослености** износи **58,8%** у 2018., што је за 3,6 процентних поена више у односу на 2016. годину.

Уколико се посматра запосленост по секторима (пољопривреда, индустрија и услуге), највећи проценат запослених радног узраста је ангажован у сектору услуга (58,0%), следи сектор индустрије са уделом од 28,1%, док је у сектору пољопривреде ангажовано 13,9% запослених. Структура запослених према професионалном статусу показује да највеће учешће у запослености становништва радног узраста имају запослени за плату (75,2%), док је учешће броја samozапослених на нивоу од 19,9%, а помажућих чланова домаћинства 4,9%.

Слаба понуда послова у формалном сектору има за последицу ангажовање у неформалном сектору, што потврђују подаци који говоре да је **неформална запосленост у Србији релативно висока**. Око 463 хиљаде лица радног узраста је било неформално запослено у 2018. години, што значи да је скоро свака шеста запослена особа неформално запослена (**стопа неформалне запослености је 17,2%**).

Незапосленост у Србији се константно смањује; број незапослених лица радног узраста (15–64) је процењен на око 411 хиљада у 2018. години, што је смањење за око 77 хиљада у односу на 2016. годину. Смањење броја незапослених и повећање броја запослених лица утицало је на смањење стопе незапослености за 2,6 процентних поена у посматраном периоду, тако да **стопа незапослености** у Србији износи **13,3%** у 2018. години.

Изазови структуралне незапослености и даље су присутни, јер велики број незапослених лица тражи посао дуже од годину дана. **Стопа дугорочне незапослености**, која је износила **7,9%** у 2018. години, опала је за 2,5 процентних поена у периоду 2016–2018. године.

Стопа незапослености младих (15–24), која у 2018. износи 29,7%, смањена је за 5,2 процентна поена у односу на 2016. годину. Поред тога што су незапослени, значајан број младих људи истовремено је и ван процеса образовања и обуке. У Србији је број младих који нису запослени, нису у образовању, нити су укључени у обуке износио око 120 хиљада (16,5% од укупног броја младих старости 15–24 године) у 2018. години, што представља смањење у односу на 2016. – како броја младих у овој категорији, за 14 хиљада, тако и њиховог учешћа у укупном броју младих ове старосне кохорте, за 1,2 процентна поена.

Старија лица (55–64) на тржишту рада у Србији су у рањивом положају, а Србија се, као и већина земаља ЕУ, суочава са проблемом старења становништва. Стопа активности старијих лица се у периоду 2016–2018. повећала за 4,1 процентни поен (са 46,9% на 51,0%), стопа запослености за 3,8 процентних поена (са 42,7% на 46,5%), док је стопа незапослености ових лица опала за 0,3 процентна поена (са 9,0% на 8,7%).

Родни јаз је присутан код свих показатеља тржишта рада у Србији. Родни јаз у стопи активности становништва радног узраста износи 14,5 процентних поена у корист мушкараца, јер су стопе активности у 2018. износиле: за мушкарце 75,1%, за жене 60,6%. Родни јаз у стопи запослености становништва радног узраста износи 13,6 процентних поена у корист мушкараца (стопа запослености у 2018. години: мушкарци 65,6%, жене 52,0%). Родни јаз у стопи незапослености становништва радног узраста износи 1,7 процентних поена у корист мушкараца (стопа незапослености у 2018. години: мушкарци 12,5%, жене 14,2%).

Последњих година у Србији бележи се **повећање регистроване запослености.** У просеку је 2,1 милион лица било формално запослено у 2018. години, што је за 121 хиљаду (6%) више него у 2016. Повећање укупне регистроване запослености у 2018. години резултат је пре свега запошљавања у правним лицима – број запослених по овом основу је порастао за готово 91 хиљаду (5,7%). Повећан је и број предузетника и запослених код њих, као и лица која самостално обављају делатност (41 хиљада или 12,7%), док је број регистрованих индивидуалних пољопривредника смањен за 10 хиљада (11,9%).

Позитиван тренд смањења анкетне незапослености пратио је и **тренд смањења регистроване незапослености** у периоду 2016–2018. године. Просечан број незапослених лица на евиденцији НСЗ у 2018. (око 583 хиљада) смањен је за 130 хиљада лица или 18,2% у односу на 2016. годину.

Старосна структура незапослених лица је неповољна: учешће незапослених старијих од 50 година износи 32% (или око 187 хиљада лица), док млади учествују са 21,6% (или око 126 хиљада лица). Структура незапослености према образовном нивоу говори да је једна трећина незапослених без квалификација (33% или 194 хиљада лица), са средњом школом више од половине (52% или око 304 хиљада лица), док завршено више и високо образовање има око 15% незапослених (или око 85 хиљада лица). Дугорочна незапосленост је карактеристика лица на евиденцији НСЗ која говори о томе да 68% лица посао тражи дуже од годину дана.

Упоредна међународна пракса

Разлика у кључним показатељима тржишта рада становништва радног узраста између Србије и ЕУ-28 представља један од највећих суштинских изазова у процесу приступања. Подаци показују да су **показатељи на тржишту рада у Србији неповољнији него у земљама Европске уније.**

Тржиште рада у Србији се одликује једном од највиших стопа неактивности (32,2% у 2018.) у поређењу са земљама ЕУ (само су Италија и Хрватска имале стопу неактивности на вишем нивоу од Србије, које су износиле 34,4% и 33,7% респективно), а разлика у односу на просек ЕУ-28 износи 5,9 процентних поена (26,3%).

Стопа запослености у Србији (58,8% у 2018.) је за 9,8 процентних поена нижа од стопе запослености у ЕУ-28 (68,6%). Само у Грчкој (54,9%) и Италији (58,5%) стопа запослености има нижу вредност у односу на Србију.

Стопа запослености младих (15–24) у Србији (21,1% у 2018.) мања је за 14,3 процентна поена од стопе запослености младих у ЕУ-28 (35,4%), док је стопа запослености старијих радника (55–64) 46,5% за 12,2 процентна поена мања од стопе запослености старијих у ЕУ-28 (58,7%).

Стопа незапослености у Србији (13,3% у 2018.) је двоструко виша него у ЕУ-28 (6,3%), а стопа дугорочне незапослености (7,9%) два и по пута виша у односу на просек ЕУ-28 (3,1%).

Стопа незапослености младих (15–24), која износи 29,7% у 2018. години, виша је за 14,5 процентних поена у поређењу са ЕУ-28 (15,2%). Само Грчка, Шпанија и Италија бележе веће стопе незапослености младих (39,9%, 34,3% и 32,2% респективно) од Србије.

Србија се, као и већина земаља ЕУ, суочава с проблемом старења становништва—старија лица (55–64) на тржишту рада у Србији су у рањивом положају, на шта указују следећи подаци: стопа активности од 51,0%, стопа запослености од 46,5% и стопа незапослености од 8,7% у 2018. години. Положај старијих лица на тржишту рада у Србији знатно је неповољнији него у ЕУ-28 (61,9%, 58,7%, 5,2% респективно).

Када говоримо о **усклађивању области запошљавања са тековинама ЕУ**, важно је напоменути да у овој области не постоји регулатива, него смернице и препоруке политике запошљавања држава чланица, које су део интегрисаних смерница Европа 2020:

- ✓ **Препорука Савета ЕУ** од 15. фебруара 2016. године о интегрисању дугорочно незапослених лица на тржиште рада.
- ✓ **Европски стуб социјалних права** који су Савет ЕУ, Европски парламент и Европска комисија 17. новембра 2017. године објавили и потписали током Социјалног самита за праведна радна места и раст; утврђено је 20 начела и права, подељених у три категорије: једнаке могућности и приступ тржишту рада, динамична тржишта рада и праведни услови рада и јавна подршка/социјална заштита и инклузија.
- ✓ **Смернице за политике запошљавања држава чланица ЕУ**, које се доносе на годишњем нивоу, а део су интегрисаних смерница Европа 2020.

Анализа остварених резултата спровођења претходних документа јавне политике

Процена успешности Стратегије запошљавања за првих пет година примене израђена је уз подршку Европске комисије (ЕК) и Међународне организације рада (МОП). Наведени период реализације Стратегије (2011–2015) карактерише јачање успостављеног система политике запошљавања и институција тржишта рада, као и прилагођавање креирања и спровођења мера АПЗ потребама националног и локалног тржишта рада и расположивим средствима за реализацију мера. Успостављен је циклус

⁶ Процена успешности Националне стратегије запошљавања за период 2011–2020. године за првих пет година примене (2011–2015), новембар 2017.

планирања програма и мера АПЗ тако што се на годишњем нивоу усваја НАПЗ, којим се циљеви и приоритети дефинисани Стратегијом операционализују – утврђују се конкретни програми и мере АПЗ који ће се реализовати, као и приоритетне категорије теже запошљивих лица. У изради НАПЗ учествују представници релевантних институција, социјалних партнера и других заинтересованих страна. На локалном нивоу, у јединицама локалне самоуправе (ЈЛС), планирају се програми и мере АПЗ кроз локалне акционе планове запошљавања (ЛАПЗ) и опредељују средства за њихову реализацију.

Међутим, у посматраном периоду није дошло до повећања учешћа издатака за мере АПЗ у БДП-у, како је Стратегијом дефинисано (повећање учешћа издатака за мере на 0,5% БДП-а до 2020. године). То је имало утицаја на реализацију предвиђених програма и мера АПЗ и на број лица укључених у мере (ограничен обухват незапослених). Услед недостатка средстава, у појединим годинама највећи број незапослених лица укључиван је у мере које спроводе запослени у НСЗ, иако је теже запошљивим лицима неопходна интензивнија подршка за повећање могућности за запошљавање. Због тога се поједине категорије незапослених лица и даље суочавају са отежаним приступом тржишту рада, али и нестабилношћу одржања запослења.

Ex-post анализа ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину спроведена је у склопу процеса израде НАПЗ за 2020. годину, а у складу са Законом о планском систему. Реализација националних акционих планова запошљавања у две посматране године које су анализирани указује на то да успостављени систем политике запошљавања и даље јача, односно институције тржишта рада се унапређују, а креирање и спровођење мера АПЗ се прилагођава потребама националног и локалног тржишта рада и расположивим средствима за реализацију мера.

Средства за активну политику запошљавања последњих година су на стабилном нивоу одређених средстава. Опредељена средства за реализацију мера АПЗ износила су 3,65 млрд. динара у 2018. години, што представља повећање у односу на 2017., када је расположиви износ средстава износио 2,8 млрд. динара. Из Буџетског фонда за мере и активности усмерене ка подстицању запошљавања и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом одређен је исти износ од 550 мил. динара у обе године. Учешће укупно одређених средстава за мере АПЗ (оба извора, доприноси за обавезно социјално осигурање и Буџетски фонд) у БДП-у у 2017. и 2018. години износе 0,07% и 0,08% респективно.

Додатна средства за реализацију мера АПЗ у 2017. и 2018. години обезбеђена су кроз суфинансирање програма и мера АПЗ предвиђених локалним акционим плановима запошљавања (2017. година – 496 мил. динара, 2018. година – 509 мил. динара), споразума о техничкој сарадњи ради реализације мера АПЗ предвиђених ЛАПЗ од стране ЈЛС (2017. година – 367 мил. динара, 2018. година – 419 мил. динара), као и из директног гранта НСЗ из ИПА 2012 (6,5 милиона евра, уз национално кофинансирање од 3,6 милиона евра) и ИПА 2013 програмског циклуса (4,5 милиона евра, уз национално кофинансирање од 500 хиљада евра).

Висина издвојених средстава утицала је на реализацију предвиђених мера АПЗ, као и на број лица укључених у мере, па је због тога највећи број незапослених лица укључиван у мере које спроводе запослени у НСЗ.

У мере АПЗ укључено је 145.356 лица са евиденције незапослених у 2017. години, што је више од планираног броја за 14.126 лица (10,8%), односно 152.936 лица у 2018. години, што је више од планираног броја за 20.736 лица (15,7%). Поред тога што се сваке године повећава број лица која се укључују у мере АПЗ (услед већег

износа средстава која се издвајају за спровођење мера), учешће ових лица у просечном броју незапослених на евиденцији је ниско, тако да је тек сваком четвртном незапосленом лицу омогућена директна подршка при запошљавању или прилика за унапређење запошљивости.

Број запослених након укључивања у мере АПЗ износио је 47.140 лица, што је ефекат на запошљавање од 32,4% у 2017. години, односно 51.702 лица, што је ефекат на запошљавање и запошљивост од 33,81% у 2018. години. Ефекти мера на запошљавање посматрају се шест месеци по изласку незапосленог лица из мере. Међутим, како су у тренутку подношења извештаја НСЗ (јануар текуће за претходну годину) поједине мере биле у току или су лица тек изашла из мере, ови ефекти на запошљавање нису потпуни.

Незапослена лица са статусом теже запошљивих лица, у складу са проценом запошљивости, имају приоритет при укључивању у мере АПЗ. У мере АПЗ укључено је 139.950 незапослених лица из категорије теже запошљивих, што представља учешће од 96,3% у укупном броју незапослених лица укључених у мере у 2017. години, односно 147.321 лице из категорије теже запошљивих, што представља учешће од 96,3% у укупном броју незапослених лица укључених у мере у 2018. години. Важно је напоменути да једно незапослено лице укључено у меру АПЗ може имати више фактора отежане запошљивости, па је самим тим и приказано у више категорија теже запошљивих лица. Због тога није могуће сабирање броја лица из различитих категорија да би се добио укупан број лица укључених у меру (у том случају је број далеко већи од стварног броја лица).

Доносиоци одлука су у посматраном периоду иновирали поједине мере АПЗ и учинили их доступнијим послодавцима и незапосленим лицима (нпр. релаксирани су услови и обавезе). Такође су омогућили приоритетно укључивање категоријама теже запошљивих лица у мере АПЗ с обзиром на показатеље њиховог положаја на тржишту рада. За одређене категорије незапослених (млади, вишкови запослених, лица без квалификација или нискоквалификована, дугорочно незапослени и особе са инвалидитетом), због неопходности интензивирања активности у циљу унапређења њиховог положаја на тржишту рада, припремљени су и реализовани посебни пакети услуга.

Законодавни оквир у области рада и запошљавања, као и у области образовања у делу развоја компетенција у складу са потребама тржишта рада, пратио је реформске процесе који су се одвијали у земљи. Усаглашавање националне политике запошљавања са правним тековинама Европске уније одвијало се кроз праћење документа из ове области, посебно у делу интегрисаних смерница за политике запошљавања држава чланица до 2020. године.

Правни оквир и плански документи

Законодавни оквир за креирање политике запошљавања и спровођење програма и мера АПЗ чине:

- **Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон и 113/17)

Законом се дефинишу: носиоци послова запошљавања и њихове дужности; права и обавезе незапослених лица и послодаваца; активна политика запошљавања кроз доношење националних акционих планова запошљавања на годишњем нивоу; финансирање програма и мера АПЗ; праћење и оцена ефеката мера АПЗ; осигурање за

случај незапослености; запошљавање у иностранству; евиденције у области запошљавања.

Измене Закона у претходним годинама омогућиле су да се кроз НАПЗ предлажу нове мере и програми у складу са потребама тржишта рада и на основу анализе ефеката претходно спроведених мера. Такође, омогућено је укључивање запослених лица (а не само незапослених) у програме за стицање додатних знања и вештина од значаја за задржавање запослења. Уведен је нови начин обрачуна новчане накнаде у случају незапослености. Да би се обезбедила боља заштита грађана Републике Србије приликом одласка на посао у иностранство, разрађене су одредбе које регулишу услове за оснивање агенција за запошљавање.

- **Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом** („Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13)

Ступањем на снагу овог Закона у мају 2009. године створени су потребни услови за радно-активациону интеграцију особа са инвалидитетом на тржиште рада и уређење сфере запошљавања и професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом у складу са међународном и националном регулативом и токовима тржишта рада.

Законом се уређује: подстицање запошљавања за стварање услова за равноправно укључивање особа са инвалидитетом на тржиште рада; процена радних способности; професионална рехабилитација; обавезно запошљавање особа са инвалидитетом; услови за оснивање и обављање пословних активности предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и других посебних облика запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом и друга питања од значаја за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Основан је Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом из кога се финансирају мере професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом.

- **Закон о запошљавању странаца** („Службени гласник РС“, бр. 128/14, 113/17, 50/18 и 31/19)

Законом се уређују услови и поступак за запошљавање странаца у Републици Србији, као и друга питања од значаја за запошљавање и рад странаца. Закон, између осталог, уређује могућности заснивања радног односа са странцима, односно закључивање других уговора којима се остварују права по основу рада, samozapošljavanja странаца под прецизно уређеним условима, као и друга питања од значаја за запошљавање странаца.

Документа јавних политика за креирање политике запошљавања и спровођење програма и мера АПЗ чине:

- **Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године** („Службени гласник РС“, број 37/11)

У контексту смерница и препорука Стратегије „Европа 2020“ за раст и развој, уз уважавање карактеристика националног тржишта рада, као основни циљ политике запошљавања утврђено је да се до краја 2020. године успостави ефикасан, стабилан и одржив тренд раста запослености и да се политика запошљавања и институције тржишта рада потпуно ускладе са тековинама ЕУ. Стратегијом су идентификовани основни изазови на тржишту рада са којима се Србија суочава и на основу њих одређени приоритети политике запошљавања, и то: повећање запослености улагањем у људски капитал и већим социјалним укључивањем; подстицање запошљавања у мање

развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања; развој институционалних капацитета и експанзија програма активне политике запошљавања, као и редуковање дуалности на тржишту рада.

Основни инструмент за спровођење политике запошљавања је НАПЗ који на годишњем нивоу утврђује конкретне програме и мере АПЗ који ће се реализовати у предметној години, као и категорије теже запошљивих лица која ће имати приоритет при укључивању у мере, са циљем остваривања стратешког циља и дефинисаних приоритета.

- **Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике** (*усвојен 31. маја 2016. године*)

Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике (ЕСПР) представља стратешки документ и главни механизам за дијалог о приоритетима Републике Србије у области запошљавања и социјалне политике у претприступном процесу. На основу идентификованих изазова на тржишту рада утврђени су следећи циљеви политике запошљавања:

- 1) Спречавање великог раста незапослености;
- 2) Смањење опште стопе неактивности и повећање стопе запослености:
 - јачање улоге политике запошљавања;
 - повећање приступа тржишту рада за Роме;
- 3) Смањење дуалности на тржишту рада;
- 4) Унапређење положаја младих на тржишту рада.

Циљеви политике запошљавања, односно мере и интервенције, препознати су у областима рада, омладинске политике, образовања, пензијског и здравственог система, у складу са релевантним секторским документима.

Анализа проблема

И поред тога што тржиште рада у Србији последњих година бележи значајан опоравак, о чему говоре показатељи како из анкетних, тако и из административних извора, оно се и даље одликује неусклађеношћу између понуде и тражње за радном снагом која је проузрокована различитим факторима:

- *Изразит депопулациони тренд код демографских кретања*, који се огледа у смањењу броја становника услед негативног природног прираштаја и емиграција.
- *Процес демографског старења становништва* манифестује се континуирано растућим бројем старих и њиховим високим уделом у укупном становништву; у исто време број младих опада, при чему је њихово учешће у укупном становништву ниско. Србија се сврстава у групу европски најстаријих држава, јер просечна старост становништва Србије износи 43,2 године.
- *Емиграција становништва*. Тачан број оних који одлазе из Србије није познат (суочени смо са низом недостатака у вези са расположивим подацима о спољним миграцијама), али процене ОЕЦД-а и УН су да годишње из Србије оде и до 49.000 људи. То значи да ће се Србија у будућности сустрети са недостатком радне снаге који неће бити у могућности да надомести увозом радне снаге из земаља у окружењу, већ из неразвијених земаља света.
- *Неактивност становништва*. Иако се последњих година бележи смањење неактивности становништва радног узраста, Србија се и даље одликује једном од највиших стопа неактивности у поређењу са земљама ЕУ-28 (само су Италија

и Хрватска имале стопу неактивности на вишем нивоу од Србије у 2018. години).

- *Родни јаз код свих показатеља тржишта рада.* Родни јаз у стопи активности становништва радног узраста износи 14,5 процентних поена у корист мушкараца (стопа активности у 2018. години – мушкарци 75,1%, жене 60,6%). Родни јаз у стопи запослености становништва радног узраста износи 13,6 процентних поена у корист мушкараца (стопа запослености у 2018. години – мушкарци 65,6%, жене 52,0%). Родни јаз у стопи незапослености становништва радног узраста износи 1,7 процентних поена у корист мушкараца (стопа незапослености у 2018. години – мушкарци 12,5%, жене 14,2%).
- *Родни јаз у запослености по старосним групама.* Родни јаз у запослености код младих мушкараца и жена (15–24), који подразумева вишу стопу запослености за мушкарце у односу на жене, износи 10,1 процентни поен, док код старијих мушкараца и жена (55–64) та разлика у корист мушкараца износи чак 20,6 процентних поена.
- *Релативно висока неформална запосленост.* Слаба понуда послова у формалном сектору има за последицу ангажовање у неформалном сектору, па је, према подацима из 2018. године, скоро свака шеста запослена особа неформално запослена (стопа неформалне запослености је 17,2%). Неформална запосленост је посебно изражена у пољопривреди, јер неформално запослени у овој области привреде чине више од 60% укупног броја неформално запослених.
- *Територијалне (регионалне) неједнакости* у многим димензијама друштвено-економског живота. Једна од димензија јесте *запосленост* (стопа запослености у региону с највећом стопом запослености, Београдском региону – 62,9%, за 8,3 процентна поена виша је од стопе запослености у региону са најнижом стопом запослености, Региону Јужне и Источне Србије – 54,6% у 2018. години), али и *незапосленост* (стопа незапослености у региону с најнижом стопом незапослености, Региону Војводине – 10,7%, за 6,6 процентних поена нижа је од стопе незапослености у региону са највишом стопом незапослености, Региону Јужне и Источне Србије – 17,3% у 2018. години).
- *Неповољна образовна структура незапослених лица на евиденцији НСЗ.* Једна трећина незапослених је без квалификација (33%), са средњом школом их је више од половине незапослено (52%), док је завршено више и високо образовање имало око 15% незапослених у 2018. години.
- *Неповољна старосна структура незапослених лица на евиденцији НСЗ.* Учешће незапослених старијих од 50 година износи 32% (1/3 укупног броја незапослених), док млади до 30 година учествују са 21,6% (1/5 укупног броја незапослених) (подаци за 2018. годину).
- *Висока дугорочна незапосленост.* Дугорочна незапосленост је карактеристика лица на евиденцији, јер према подацима из 2018. чак 68% лица посао тражи дуже од годину дана. Дугорочна незапосленост доводи до застаревања знања, а како се вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини периода незапослености, то може довести и до трајног искључења са тржишта рада.
- *Велики број незапослених на евиденцији имају статус теже запошљивих лица.* Ова лица теже налазе посао због свог здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада или због других објективних околности. Посебно су угрожена она лица која се истовремено суочавају са више фактора рањивости/отежане запошљивости.

- *Незадовољене потребе послодаваца.* Послодавци који имају слободне послове обраћају се за услугу посредовања, а НСЗ предузима мере да се исказане потребе задовоље. Извештаји НСЗ говоре о томе да се посредовањем на годишњем нивоу попуни испод 50% радних места које су послодаци исказали, а најчешћи разлози незадовољења потреба су: упућена лица не прихватају понуду послодавца, на евиденцији нема лица са одговарајућим знањима и вештинама, за одређени број поднетих пријава за посредовањем не постоји повратна информација о задовољењу потребе.
- *Идентификовање тражње за радном снагом у погледу занимања и посебних знања и вештина.* Потребно је унапредити спровођење анкете послодаваца како би се идентификовала неусклађеност између понуде и тражње за радном снагом у погледу занимања и посебних знања и вештина, а добијени резултати користили за креирање и/или модификовање мера АПЗ, као и за израду Каталога обука за потребе тржишта рада.

2) Дефинисање циљева

Општи циљ политике запошљавања

ПОВЕЋАЊЕ ЗАПОСЛЕНОСТИ. Успостављање ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености, као и усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада у Србији са тековинама ЕУ.

Показатељ 1: Стопа запослености за становништво старости 15–64.

Стопа запослености представља учешће запослених лица у укупном становништву радног узраста (старост 15–64).

Вредност показатеља у 2018. години: 58,8%.

Циљана вредност у 2020. години: 61,1%⁷.

Извор провере: Анкета о радној снази, Републички завод за статистику.

Показатељ 2: Удео средстава за мере АПЗ у БДП-у.

Учешће финансијских средстава издвојених за АПЗ (укупно одређена средства) на годишњем нивоу у БДП-у.

Вредност показатеља у 2018. години: 0,08%.

Циљана вредност у 2020. години: 0,5%⁸

Извор провере: МРЗБСП, Републички завод за статистику.

Посебни циљеви политике запошљавања

Стратегијом запошљавања дефинисани су *стратешки правци и приоритети* који прате структуру идентификованих изазова за политике тржишта рада. Иако је Стратегија донета 2011. године, дефинисани приоритети политике запошљавања одговарају дефиницији **посебног циља**, како је дефинисао ЗоПС.

Посебан циљ: 1) Редуковање дуалности на тржишту рада кроз побољшање услова и унапређење институција тржишта рада.

Показатељ 1: Стопа незапослености за становништво старости 15–64.

Стопа незапослености представља учешће незапослених лица у активном становништву радног узраста (старост 15–64).

Вредност показатеља у 2018. години: 13,3%.

Циљана вредност у 2020. години: 10,7%⁹.

Извор провере: Анкета о радној снази, Републички завод за статистику.

Показатељ 2: Стопа неформалне запослености за становништво старости 15+.

Учешће неформално запослених у укупном броју запослених.

⁷ Пројекције радне снаге за радно способно становништво према дефиницији МОП-а (15–64), Ревидирана верзија са временским распоном (Панел 1) – „Процена успешности Националне стратегије запошљавања за период 2011–2020. године за првих пет година примене (2011–2015)“, новембар 2017.

⁸ Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године.

⁹ Пројекције радне снаге за радно способно становништво према дефиницији МОП-а (15–64), Ревидирана верзија са временским распоном (Панел 1) – „Процена успешности Националне стратегије запошљавања за период 2011–2020. године за првих пет година примене (2011–2015)“, новембар 2017.

Вредност показатеља у 2018. години: 19,5%.

Циљана вредност у 2020. години: 17,5%¹⁰.

Извор провере: Анкета о радној снази, Републички завод за статистику.

Посебан циљ: 2) Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада кроз реализацију мера активне политике запошљавања.

Показатељ 1: Учешће запослених са евиденције НСЗ у укупном запошљавању.

Број запослених лица на евиденцији НСЗ у односу на укупан број запослених лица.

Вредност показатеља у 2018. години: 33,6%.

Циљана вредност у 2020. години: 35%.

Извор провере: Извештај о реализацији Споразума о учинку НСЗ, ЦРОСО.

Показатељ 2: Учешће незапослених лица, укључених у мере АПЗ, у односу на просечан број незапослених лица на евиденцији НСЗ.

Број незапослених лица укључених у мере АПЗ у односу на просечан број незапослених лица на евиденцији НСЗ.

Вредност показатеља у 2018. години: 26,2%.

Циљана вредност у 2020. години: 25%.

Извор провере: Извештај о реализацији Споразума о учинку НСЗ.

Посебан циљ: 3) Подршка регионалној и локалној политици запошљавања.

Показатељ 1: Број ЈЛС које спроводе акционе планове запошљавања.

Број ЈЛС које су донеле и спроводе ЈАПЗ, на годишњем нивоу.

Вредност показатеља у 2018. години: 121.

Циљана вредност у 2020. години: 125.

Извор провере: Извештај о реализацији ЈАПЗ.

Посебан циљ: 4) Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал.

Показатељ 1: Учешће незапослених лица у програмима додатног образовања и обука у укупном броју лица укључених у друге мере АПЗ.

Број незапослених лица у програмима додатног образовања и обука у односу на укупан број лица укључених у друге мере АПЗ (без мера активног тражења посла).

Вредност показатеља у 2018. години: 43%.

Циљана вредност у 2020. години: 47%.

Извор провере: Извештај НСЗ.

¹⁰ Национални програм за сузбијање сиве економије са Акционим планом за спровођење националног програма за сузбијање сиве економије за период 2019–2020. године.

3) Идентификација промена које треба постићи применом НАПЗ за 2020. годину

Приликом израде новог документа политике запошљавања потребно је узети у обзир препоруке настале на основу анализе вредновања постигнутих учинака, ефективности и ефикасности мера након њиховог спровођења¹¹, и то:

- **Издавање већег износа финансијских средстава за мере АПЗ.**

Иако се средства за активну политику запошљавања из буџета Републике Србије последњих година повећавају, њихово учешће у БДП-у је на нивоу од само 0,08% (2018). То није у складу са предвиђеним повећањем учешћа ових средстава у БДП-у како је дефинисано Стратегијом која истиче неопходност континуираног повећања средстава за мере активне политике запошљавања, односно повећање учешћа издатака за активне програме тржишта рада на 0,5% БДП-а до 2020. године. Због тога је неопходно повећати износ средстава за реализацију мера активне политике запошљавања на годишњем нивоу, што је препорука и Европске комисије у извештају о напретку Србије за 2019. годину. У истом извештају Европска комисија наводи и препоруку о повећању издвајања за обуке незапослених лица.

- **Утрошити обезбеђена средства за мере АПЗ у току године.**

Уколико се посматра трошење средстава у календарској години, уочава се да НСЗ не утроши у потпуности расположиви износ средстава за мере АПЗ, као ни расположива средства из Буџетског фонда, већ их крајем године враћа у буџет Републике Србије. Како се највиши износ неутрошених средстава за мере АПЗ односи на програме додатног образовања и обуке (утрошено је само 59% одређених средстава у 2018. години, иако су сва средства уговорена), МРЗБСП је утврдило рокове за расписивање јавних позива и конкурса, односно покретање поступка јавне набавке Споразумом о учинку НСЗ за 2019. годину (рок је I квартал).

Неопходно је да НСЗ унапреди планирање динамике спровођења мера тако да у календарској години уговори и утроши средства у што већем обиму.

- **Повећати обухват незапослених лица мерама АПЗ.**

Како се издвајања за мере АПЗ последњих година повећавају, повећава се и број лица са евиденције НСЗ која се укључују у мере (висина одређених финансијских средстава за политику запошљавања утиче на број лица која ће се укључити у мере). Међутим, одређена средства за реализацију мера на годишњем нивоу довољна су да се само четвртина незапослених на евиденцији НСЗ (22,4% у 2017. и 26,2% у 2018.) укључи у мере, што представља ограничени обухват незапослених. Због тога је неопходно повећати обухват незапослених лица мерама АПЗ, што ће се постићи обезбеђивањем већег износа средстава за мере из буџета Републике Србије или других извора (буџети АП и ЈЛС кроз суфинансирање ЈАПЗ и донације).

- **Повећати обухват незапослених лица мерама додатног образовања и обука.**

Узимајући у обзир карактеристике незапослених на евиденцији, од који је чак једна трећина без квалификација односно две трећине је дугорочно незапослено услед чега им знања и вештине застаревају, потребно је повећати обухват незапослених лица мерама додатног образовања и обука, посебно обукама за тржиште рада и на захтев

¹¹ *Ex-post* анализа ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину, август 2019.

послодавца. Овим обукама подиже се запошљивост незапослених лица, па самим тим унапређује и њихов положај на тржишту рада.

- **Даље унапредити услове за запошљавање теже запошљивих категорија незапослених.**

Треба наставити са унапређењем и иновирањем мера АПЗ (са циљем побољшања ефеката) које прати боље таргетирање незапослених лица, односно интензивнији саветодавни рад и квалитетнија селекција за укључивање у мере или реализацију посредовања.

Јавне радове као меру користити селективно, односно организовати их у неразвијеним подручјима у којима нема слободних послова нити привредних активности, а у њих укључити теже запошљива незапослена лица, односно незапослене у стању социјалне потребе.

- **Даље унапредити праћење мера АПЗ.**

Иако је Евростат методологија за праћење мера АПЗ током 2017. године прилагођена конкретној ситуацији на тржишту рада Србије, НСЗ је не примењује у свом раду. Због тога је неопходно применити ову методологију, јер она дефинише правила за праћење лица којима су пружене услуге, односно која су укључена у мере АПЗ и трошкове услуга/мера на начин да се поред директних трошкова за мере АПЗ рачунају и оперативни трошкови НСЗ (трошкови у вези са радом запослених који пружају услуге/мере).

Средства за политику запошљавања се распоређују на мере АПЗ, а не по циљним групама незапослених лица на евиденцији НСЗ, чиме извештавање о утрошеним средствима по циљним групама није могуће. Применом нове методологије за праћење услуга/мера овај проблем би био превазиђен, односно повезивањем лица укључених у мере и трошкова услуга/мера били би расположиви и извештаји о утрошеним средствима по циљним групама незапослених.

- **Даље унапредити праћење ефеката на запошљавање.**

Ефекти мера на запошљавање посматрају се шест месеци по изласку незапосленог лица из мере. Међутим, како су у тренутку подношења извештаја НСЗ (јануар текуће за претходну годину) поједине мере још увек биле у току или су лица тек изашла из мере, приказани ефекти на запошљавање нису потпуни. Проблем се усложњава и чињеницом да се код мера које подразумевају запошљавање/радно ангажовање лица (субвенције за запошљавање, јавни радови, програм стицања практичних знања, мере подршке за ОСИ) као ефекат исказује број лица која се још увек налазе у мери; с друге стране, за мере обука за активно тражење посла, тренинг самоефикасности, радионице за превладавање стреса услед губитка посла и функционално основно образовање одраслих као ефекат се приказује број учесника програма који су се укључили у друге мере АПЗ или су се запослили након изласка из мере. Због тога је неопходно даље унапредити методологију за праћење ефеката на запошљавање, јер се само на резултатима правилне оцене ефеката реализованих мера могу креирати нове или модификовати постојеће мере АПЗ како би се остварили бољи ефекти.

- **Даље унапредити спровођење Анкете послодаваца.**

У 2018. години НСЗ је реализовала анкету послодаваца на узорку од 1.500 привредних субјеката – само је њих 915 попунило упитнике, што не представља довољан оквир да би се добијени резултати могли сматрати валидним. Због тога је

неопходно у сарадњи са социјалним партнерима, пре свега са ПКС и УПС, унапредити даље спровођење анкете како би се идентификовала неусклађеност између понуде и тражње за радном снагом у погледу занимања и посебних знања и вештина. Добијени резултати користили би се за креирање и/или модификовање мера АПЗ, као и за израду Каталога обука за потребе тржишта рада.

Унапређење спровођења анкете послодаваца подразумева идентификовање слабих страна, као на пример незаинтересованост послодаваца да одговарају на велики број питања из анкете (послодавци који су изабрани у узорак одбијају да учествују у истраживању), преобиман анкетни упитник, као и необученост анкетара или недовољно времена за спровођење анкете, јер анкетирање спроводе саветници за запошљавање који обављају и друге послове. На основу идентификованих слабости потребно је предузети конкретне активности, као на пример: унапредити анкетни упитник, мотивисати послодавце да узму учешће у анкети тако што ће им се олакшати начин попуњавања упитника (путем *on-line* платформе), додатно обучити запослене у НСЗ за спровођење анкете или ангажовати екстерну агенцију за реализацију истраживања.

- **Повећати проценат задовољења исказаних потреба послодаваца.**

Послодавци који имају слободне послове обраћају се за услугу посредовања, а НСЗ предузима мере да се исказане потребе задовоље. Међутим, на основу извештаја НСЗ, посредовањем се на годишњем нивоу попуни испод 50% радних места које су послодавци исказали. Због тога је неопходно повећати проценат задовољења исказаних потреба послодаваца, а на основу сагледаних разлога који доводе до овако ниских резултата.

Уколико је разлог незадовољења потреба тај што упућена лица не прихватају понуду послодавца, потребно је побољшати саветодавни рад са лицима и унапредити процес селекције лица. Уколико на евиденцији нема лица са одговарајућим знањима и вештинама, потребно је дати предлог за организовање обуке за стицање потребних вештина. Како за одређени број поднетих пријава за посредовањем не постоји повратна информација о задовољењу потребе, неопходно је, коришћењем различитих канала (медији, информативне сесије, непосредни контакт), константно информисати послодавце о значају добијања повратне информације.

- **Континуирано и интензивно радити на унапређењу метода и техника саветодавног рада са незапосленим лицима и сарадњи са послодавцима.**

Повећање износа средстава за мере АПЗ и повећање броја лица у мерама, додатно усложњавају реализацију препоруке са реализацијом средстава у току године и унапређење ефеката мера на запошљавање. Због тога предуслови успешне реализације свих напред наведених препорука, уколико их доносиоци одлука прихвате и имплементирају у НАПЗ за 2020. годину, морају да обухвате и препоруке које се односе на унапређење саветодавног рада са лицима која траже посао и на даље развијање сарадње са послодавцима.

Квалитетан саветодавни рад обезбеђује да посредовање по захтеву послодавца резултира повећањем задовољења потреба послодаваца за траженим извршиоцима, као и укључивање у мере АПЗ оних лица чије запошљавање није могуће без интензивније подршке, и то у оне мере које ће, на основу процењених индивидуалних могућности и потреба незапослених лица, у највећој мери утицати на повећање њихове запошљивости и на запошљавање – чиме ће се обезбедити задовољавајући ефекти мера АПЗ. Развој система увођења у посао новозапослених у НСЗ, као и континуирано

стручно усавршавање и оспособљавање запослених, треба да остану приоритети НСЗ и у наредном периоду. Посебну пажњу треба обратити на иновирање инструмената, метода и техника саветодавног рада са лицима која траже посао, а на основу искустава у раду јавних служби за запошљавање у државама ЕУ.

С друге стране, развијена сарадња са послодавцима у једнакој мери доприноси реализацији свих мера АПЗ, од посредовања по захтеву послодавца којим се обезбеђују кандидати према критеријумима послодавца, преко мера АПЗ у оквиру којих се послодавцима дају значајна финансијска средства за запошљавање теже запошљивих лица, до обука за тржиште рада које се организују на основу информација о траженим занимањима на тржишту добијених на основу развијене сарадње са послодавцима. Тако континуирано унапређивање метода, техника и компетенција запослених за рад са послодавцима, као и ширење лепезе услуга за послодавце, представљају „други стуб“ у постављању предуслова за успешну реализацију препорука из овог извештаја.

4) Идентификовање ресурса за спровођење мера јавне политике

Планиране активности и мере дефинисане у оквиру НАПЗ за 2020. годину спроводе: МРЗБСП (Сектор за рад и запошљавање је надлежан за послове запошљавања), НСЗ (организована по територијалном принципу) оперативно спроводи мере АПЗ, као и други органи, институције и социјални партнери у складу са својом надлежношћу у областима рада, образовања, омладинске политике и социјалне заштите.

Финансирање активне политике запошљавања, које је уређено Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, може бити из различитих извора, и то: буџета Републике Србије, буџета аутономне покрајине и ЈЛС, донација, кредита, доприноса за случај незапослености и других извора.

За реализацију планираних програма и мера АПЗ обезбеђују се средства доприноса за обавезно осигурање за случај незапослености у оквиру Финансијског плана НСЗ за 2020. годину.

За реализацију мера професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања особа са инвалидитетом обезбеђују се средства из Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

Средства за спровођење мера активне политике запошљавања обезбеђују се и из донаторских средстава за пројекте (ЕУ – ИПА фондови, СДЦ, ГИЗ, УНДП).

За реализацију мера АПЗ предвиђених локалним акционим плановима запошљавања обезбеђују се средства из буџета аутономне покрајине и ЈЛС.

5) Механизам за спровођење мера и начин извештавања о резултатима спровођења

Основ за праћење спровођења мера и активности, достизања планираних резултата и посебних циљева јесте скуп индикатора који су утврђени у самом документу.

Одговорност за успостављање целовитог и свеобухватног система праћења и извештавања о резултатима спровођења НАПЗ (праћење, координација, управљање имплементацијом, извештавање) је на Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Ефикасност и ефективност мера активне политике запошљавања утврђених у оквиру НАПЗ за 2020. годину, који спроводи НСЗ, пратиће се на основу Споразума о учинку Националне службе за запошљавање – овај споразум се, у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, закључује између министарства надлежног за послове запошљавања и НСЗ. Споразумом се ближе уређују задаци, обавезе, циљеви и резултати за 2020. годину, рокови за спровођење појединих програма и мера, финансијски оквир, извештавање и др.

Мере и активности предвиђене у оквиру НАПЗ биће спровођене од стране надлежних институција (МРЗБСП, НСЗ и других органа, институција и социјалних партнера) и партнера. Ове институције одговорне су за прикупљање и достављање информација и података о реализацији мера и активности у прописаним роковима. МРЗБСП је задужено за систематизовање информација прикупљених кроз систем праћења и извештавања, које су доставила друга министарства, органи локалне

самоуправе, социјални партнери и остали носиоци активности, као и за израду обједињеног извештаја о реализацији НАПЗ.

У складу са Законом о планском систему Републике Србије, о спровођењу НАПЗ биће поднет извештај Влади преко Републичког секретаријата за јавне политике, и то најкасније у року од 120 дана по истеку календарске 2020. године.

ЛИТЕРАТУРА

(2011). Национална стратегија запошљавања за период 2011–2020. године („Службени гласник РС”, број 37/11).

(2017). Процена успешности Националне стратегије запошљавања за период 2011–2020. године за првих пет година примене (2011–2015).

(2017 и 2018). Национални акциони планови запошљавања, као и извештаји о реализацији.

(2017 и 2018). Програм рада НСЗ.

(2017 и 2018). Извештај о раду НСЗ.

(2017 и 2018). Споразум о учинку и извештај о реализацији Споразума о учинку НСЗ.

Влада РС. (јун 2016). Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон и 113/17).

Закон о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС“, број 30/2018).

Уредба о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 8/2019).