



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-POST* АНАЛИЗА ЕФЕКТА НАЦИОНАЛНИХ АКЦИОНИХ ПЛАНОВА ЗАПОШЉАВАЊА за период 2017–2018. године**

Ауторка: Светлана Аксентијевић

Београд, август 2019.

Садржај

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА	2
УВОД.....	4
1) Макроекономска кретања.....	5
2) Демографски трендови.....	6
3) Анализа тржишта рада.....	8
3.1. Кретање основних показатеља тржишта рада у Србији и компаративна анализа са Европском унијом.....	8
3.2. Регистрована запосленост	15
3.3. Регистрована незапосленост	17
4) Преглед реализације мера и активности из националних акционих планова запошљавања у периоду 2017–2018. године	19
4.1. Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада	19
4.2. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада и подршка регионалној и локалној политици запошљавања	22
4.3. Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал.....	25
Учешће у реализацији пројеката	26
5) Анализа ефеката и вредновање учинака националних акционих планова запошљавања као докумената јавних политика	28
5.1. Релевантност/значај	28
5.2. Ефикасност	30
5.3. Ефективност	35
5.4. Одрживост	36
6) Закључци и препоруке.....	38
6.1. Закључци.....	38
6.2. Препоруке.....	39
ЛИТЕРАТУРА.....	43
ПРИЛОЗИ.....	44

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

ISCO-08	Међународна стандардна класификација занимања
NEET	Нису запослени, нису у образовању, нити су укључени у обуке <i>Енг. Not in employment, education or training</i>
АДА	Аустријска развојна агенција
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
ЕРП	Програм економских реформи
ЕСРП	Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике
ЕУ	Европска унија
ЛПОАОО	Јавно признати организатор активности образовања одраслих
ЈЛС	Јединица локалне самоуправе
ЛАПЗ	Локални акциони план запошљавања
ЛСЗ	Локални савет за запошљавање
ММФ	Међународни монетарни фонд
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>Енг. 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
СДИ	Стране директне инвестиције
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 (у даљем тексту: НАПЗ), који на предлог Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (у даљем тексту: МРЗБСП) усваја Влада Републике Србије, представља операционализацију циљева утврђених Националном стратегијом запошљавања за период 2011–2020. године¹ (у даљем тексту: Стратегија). Основни циљ политике запошљавања до 2020. године је успостављање ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености и усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада Србије са тековинама ЕУ.

У НАПЗ се на годишњем нивоу утврђују конкретни програми и мере активне политике запошљавања који ће се у предметној години и реализовати са циљем остваривања постављених стратешких циљева и приоритета и унапређења стања на тржишту рада. Тако су у оквиру НАПЗ за 2017.² и 2018.³ годину утврђени следећи приоритети политике запошљавања:

1. Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада.
2. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада и подршка регионалној и локалној политици запошљавања.
3. Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал.

У изради НАПЗ, односно дефинисању циљева и приоритета политике запошљавања, као и реализацији појединих активности, учествују представници и других министарстава, социјалних партнера и заинтересованих страна, у складу са својим надлежностима.

На годишњем нивоу МРЗБСП, као ресорно министарство, подноси извештај о реализацији НАПЗ⁴ Влади Републике Србије.

Ex-post анализа ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину, представљена у овом документу, садржи вредновање постигнутих учинака, ефективности и ефикасности мера након њиховог спровођења, са циљем преиспитивања и унапређења наредних докумената политике запошљавања чија се израда планира. Анализа је узела у обзир податке и информације свих актера који су дефинисани као одговорни за спровођење мера, односно активности, као и податке и информације прибављене из других извора. Анализа постигнутих учинака базирана је на вредностима дефинисаних показатеља који су праћени кроз време, као и мерењем: планираног у односу на остварено, напретка у односу на полазну вредност, одступања показатеља у односу на планирану вредност, планираних финансијских средства у односу на утрошена, као и корелације између остварених вредности показатеља и утрошених финансијских средстава.

Имајући у виду да демографски и миграторни трендови и континуирано старење становништва Србије, као и економски амбијент у смислу покренутих реформских процеса усмерених ка обезбеђивању макроекономске стабилности и повећању конкурентности економије (односно привредне и инвестиционе активности), утичу на стање и токове на тржишту рада, *ex-post* анализом обухваћене су и ове области.

¹ „Службени гласник РС”, број 37/2011.

² „Службени гласник РС”, број 92/2016.

³ „Службени гласник РС”, број 120/2017.

⁴ Извештај о реализацији НАПЗ за 2017. годину — Закључак Владе, 05 Број: 101-3594/2018 од 4. маја 2018. и Извештај о реализацији НАПЗ за 2018. годину — Закључак Владе, 05 Број: 101-4813/2019 од 16. маја 2019.

1) Макроекономска кретања

Србија је током претходне три године остварила значајан напредак ка успостављању макроекономске стабилности захваљујући, између осталог, успешној координацији монетарне и фискалне политике, доследном спровођењу фискалне консолидације и структурном прилагођавању, што је повољно утицало на инвестициони амбијент.

Табела 1. Основни индикатори макроекономских кретања, 2016–2018

	2016	2017	2018
Бруто домаћи производ, реални раст, у %	3,3	2,0	4,3*
Бруто домаћи производ, per capita, у ЕУР	5.203	5.581	6.110*
Јавни дуг, % БДП	68,8	58,7	54,5
Стране директне инвестиције, нето, у мил. ЕУР	1.899,2	2.418,1	3.187,9
Стране директне инвестиције, нето, % БДП	5,2	6,2	7,5
Инфлација, у %	1,2	3,0	2,0
Вредност евра у односу на динар, просек периода	123,12	121,34	118,27
Вредност долара у односу на динар, просек периода	111,29	107,50	100,28
Број запослених**, просек, у хиљадама	1.921	1.977	2.053
Минимална цена рада, нето, РСД по радном часу	121	130	143
Нето зараде, просек периода, у РСД	46.097	47.893	49.650
- реалне стопе раста	2,5	0,9	4,4
Нето зараде, просек периода, у ЕУР	374	395	420
Просечна пензија, просек периода, у РСД	23.488	23.913	25.278
- реалне стопе раста	0,1	-1,2	3,6
Просечна пензија, просек периода, у ЕУР	191	197	214

* Процена РЗС као збир четири квартала.

** Број запослених не обухвата регистроване индивидуалне пољопривреднике.

Извор: РЗС, НБС, МФ и РФПИО

У претходне три године раст БДП-а Србије износио је у просеку 3,2%. Како је привредни раст кључан макроекономски показатељ од ког зависи одрживо повећање животног стандарда становника, то је резултирало порастом БДП-а по глави становника на више од 6.000 ЕУР. У 2017. години српска привреда је остварила раст од 2,0%, што је испод првобитне пројекције, пре свега услед лоших временских услова који су ометали производне процесе и негативно утицали на динамику грађевинске активности и пољопривредне производње. У 2018. години раст БДП-а износио је 4,3%⁵, а највиши раст остварили су управо пољопривреда (15,6%) и грађевинарство (12,7%), као и услуге (6%). На расходној страни БДП-а, доминантне компоненте по оствареном расту су инвестиције и потрошња домаћинстава (услед раста зарада и запослености, као и повољнијих услова задуживања).

Учешће јавног дуга у БДП-у смањено је на 54,5% у 2018. години, чиме се јавни дуг свео у одрживе оквире.

Поправљање пословног окружења довело је до снажног прилива страних директних инвестиција (СДИ) које су диверсификоване и доприносе извозном потенцијалу земље. Нето прилив СДИ износио 3,2 млрд. ЕУР у 2018. години, што је довело до раста њиховог учешћа у БДП-у на 7,5%.

⁵ Прелиминарни подаци/процене РЗС.

Као резултат пре свега ниских инфлаторних притисака, а подржана стабилним кретањима на девизном тржишту и добрим фискалним резултатима, инфлација је чврсто стабилизована – кретала се око 2% у просеку у претходне три године, што је у границама дозвољеног одступања од циља (3% $\pm$ 1,5 пп).

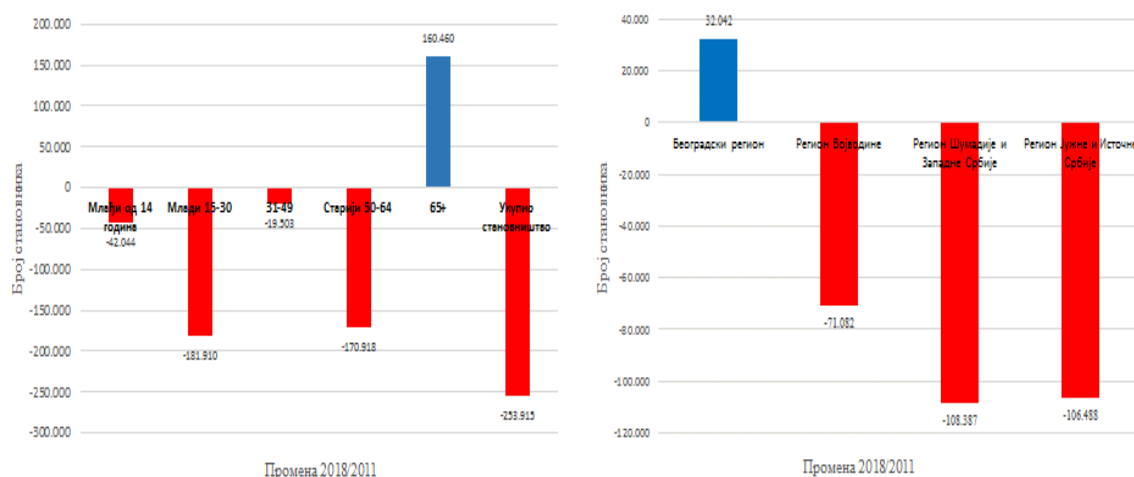
Убрзана привредна активност, интензивирањем инвестиционог циклуса, као и новоотворени и проширени производни капацитети, довели су до позитивних кретања на тржишту рада у смислу повећања запослености и зарада. Минимална цена рада је повећана на 143 динара нето по радном часу у 2018. години, а просечна нето зарада реално је већа за 4,4% и износила је просечно 420 ЕУР. Пензије су после укидања Закона о привременом умањењу реално порасле за 3,6%, тако да су износиле просечно 214 ЕУР у 2018. години.

2) Демографски трендови

Изразит депопулациони тренд је карактеристика демографских кретања у Србији у последњој деценији, али и деценији пре. Број становника смањен је за 254 хиљаде лица у 2018.⁶ у односу на податке из Пописа из 2011. године. Демографска транзиција нарочито утиче на смањење становништва радног узраста (становништво 15–64 – смањење 372 хиљаде), посебно кохорте младих у овој категорији становништва (млади 15–30 – смањење 182 хиљаде).

На регионалном нивоу једино Београдски регион бележи раст броја становника (повећање од 32 хиљаде у 2018. у односу на 2011. годину), док се најизраженији пад броја становника бележи у Региону Шумадије и Западне Србије (смањење од 108 хиљада), као и у Региону Јужне и Источне Србије (смањење од 106 хиљада).

Графикон 1. Промена броја становника по старосним кохортама и регионима у Србији, 2018/2011.



Извор: РЗС

За Србију је карактеристичан процес демографског старења становништва, који се манифестује континуирано растућим бројем старих и њиховим високим уделом у укупном становништву; број младих опада, при чему је њихово учешће у укупном становништву ниско. Према подацима за 2018. годину број лица старих 65 и више година је 1,4 милиона – повећање од 160 хиљада лица у односу на 2011., а удео у укупном становништву износи 20,2%, што такође представља повећање, и то од 3 процентна поена (17,2% у 2011.). На повећање броја старих, између осталог, утиче и

⁶ Процене становништва, 2018, РЗС.

продужење очекиваног трајања живота, које за укупно становништво износи 1,4 године – од 74,2 године у 2011. до 75,6 година у 2018. години. Просечна старост становништва Србије износи чак 43,2 године, што Србију сврстава у групу европски најстаријих држава чија је старост изнад 43 године⁷. У исто време број становника млађих од 15 година, који износи око милион у 2018., смањено се за 42 хиљаде лица у наведеном периоду, док је учешће ове кохорте у укупном становништву само 14,3%.

На смањење становништва у Србији утичу два узрока: негативан природни прираштај и емиграциона компонента. Година 2018.⁸ јесте 27. година заредом како се у Србији бележи негативан природни прираштај⁹: број живорођених је био за 37,7 хиљада мањи од броја умрлих, док је стопа природног прираштаја износила -5,4 промила (‰). Само на основу природног прираштаја број становника у Србији је смањен за око 292,6 хиљада у периоду 2011–2018. године. Када говоримо о емиграцији из Србије¹⁰, највећи број потенцијалних миграната налази се међу млађом популацијом старости до 40 година, при чему је реч претежно о особама у репродуктивној доби који неретко склапају бракове и рађају децу у иностранству, односно у оним земљама у које су емигрирали. Основни мотиви који их наводе да размишљају о напуштању Србије јесу незапосленост (недостатак посла и извора прихода) и лоши економски услови живота. Услед емиграције младих људи економија и целокупно друштво се суочавају са негативним ефектима њиховог одласка. Најдиректнији трошак са којим се друштво сусреће јесте губитак уложених средстава у образовање¹¹. Резултати истраживања о трошковима емиграције младих¹² показују да се директно и индиректно, услед немогућности да се годишњи одлив становништва спречи њиховим запошљавањем, генерише годишњи губитак бруто додате вредности од 897,3 милиона евра, што чини око 2,1% БДП-а Србије из 2018. године.

Србија ће се у будућности¹³ сустрести не само са све старијим становништвом, што прети да угрози пензиони систем, већ и са недостатком радне снаге који неће бити у могућности да надомести увозом радне снаге из земаља у окружењу, већ из неразвијених земаља света.

⁷ Европске државе са најстаријим становништвом у 2018. години: Италија (46,3), Немачка (46), Сан Марино (45,6), Португал (44,8), Грчка (44,6), Бугарска (44,1).

⁸ Стопа природног прираштаја у 2018. години била је позитивна само у шест градова и општина у Србији: Тутину, Новом Пазару, Прешеву, Бујановцу, Новом Саду и Звездари.

⁹ Природни прираштај у Србији је негативан од 1992. године, што значи да на годишњем нивоу више становника умре него што се роди.

¹⁰ Србија се суочава са низом недостатака у вези са расположивим подацима о спољним миграцијама, јер Републички завод за статистику не располаже подацима о обиму и карактеристикама спољних миграција. Тачан број оних који одлазе из Србије није познат, али процене ОЕЦД говоре да је у просеку годишње емигрирало око 49.000 људи (подаци за период 2012–2016. године).

¹¹ Подаци показују да се у школовање младог човека од предшколског узраста, преко основне и четворогодишње средње школе до краја академских студија које су у просеку трајале пет година уложи око 34 хиљаде евра. Просечан трошак школовања једног доктора наука (груба апроксимација због недоступности података по потребним структурама) износи око 55 хиљада евра (из истраживања „Трошкови емиграције младих из Србије“, које је спровео Институт за развој и иновације).

¹² Из: „Трошкови емиграције младих“, Институт за развој и иновације.

¹³ Резултати пројекције становништва Србије до 2041. године, коју је израдио РЗС, указују да ће у и наредним деценијама становништво бити изложено процесу демографског старења по свим параметрима и да ће неминовно доћи до смањивања учешћа радно способног становништва у укупној популацији.

3) Анализа тржишта рада

3.1. Кретање основних показатеља тржишта рада у Србији и компаративна анализа са Европском унијом

Стање на тржишту рада у Србији, мерено основним показатељима из Анкете о радној снази¹⁴ (у даљем тексту: АРС), указује на значајан опоравак тржишта рада последњих година – стопа незапослености се смањује, а стопа запослености повећава, док број запослених лица расте, што је праћено смањењем броја незапослених и неактивних лица. Кретање основних показатеља тржишта рада углавном је конзистентно са кретањима макроекономских показатеља (раст БДП-а, ниска и стабилна инфлација, смањење јавног дуга, прилив СДИ). Међутим, и поред ових побољшања, показатељи на тржишту рада у Србији су и даље неповољнији него у земљама Европске уније (у даљем тексту: ЕУ).

¹⁴ Анкета о радној снази представља најобухватнији и једини међународно упоредиви инструмент за праћење кретања на тржишту рада, којим се региструју демографске и социоекономске карактеристике становништва старијег од 15 година. Главни циљ Анкете је оцењивање обима радне снаге, тј. запосленог и незапосленог становништва.

Табела 2. Показатељи тржишта рада (15–64), компаративна анализа – Србија и ЕУ

Показатељи тржишта рада		Србија				ЕУ-28 (2018)	Србија / ЕУ-28, 2018 у п.п.
		2016.	2017.	2018.	2018/2016 у п.п.		
1.	Стопа активности	65,6	66,7	67,8	2,2	↑	73,7
	Мушкарци	73,1	73,8	75,1	2,0	↑	79,2
	Жене	58,1	59,6	60,6	2,5	↑	68,2
2.	Стопа запослености	55,2	57,3	58,8	3,6	↑	68,6
	Мушкарци	61,9	63,9	65,6	3,7	↑	73,8
	Жене	48,4	50,8	52,0	3,6	↑	63,3
3.	Стопа запослености младих (15-24)	19,7	20,9	21,1	1,4	↑	35,4
	Мушкарци	24,9	26,1	26,0	1,1	↑	37,3
	Жене	14,2	15,3	15,9	1,7	↑	33,3
4.	Стопа запослености старијих радника (55-64)	42,7	45,5	46,5	3,8	↑	58,7
	Мушкарци	53,8	55,9	57,3	3,4	↑	65,4
	Жене	32,5	36,0	36,7	4,3	↑	50,8
5.	Запослени према професионалном статусу (учешће, у %)						
	Запослени радници/раднице	71,7	72,8	75,2	3,5	↑	85,6
	Жене	46,7	46,7	46,6	-0,1	↓	48,2
	Самозапослени	21,2	22,0	19,9	-1,3	↓	13,5
	Жене	26,5	30,6	29,2	2,7	↑	32,7
	Помажући чланови домаћинства	7,1	5,2	4,9	-2,2	↓	0,9
	Жене	69,8	71,3	70,4	0,6	↑	63,8
6.	Запослени по секторима (учешће, у %)						
	Услуге	58,0	58,2	58,0	0,0	↔	72,1
	Жене	52,1	52,7	52,5	0,4	↑	54,5
	Индустрија	25,6	26,5	28,1	2,5	↑	24,2
	Жене	29,2	29,5	30,6	1,4	↑	23,5
	Пољопривреда	16,4	15,3	13,9	-2,5	↓	3,7
	Жене	38,6	39,0	38,1	-0,5	↓	33,2
7.	Стопа неформалне запослености	20,0	18,6	17,2	-2,8	↓	/
	Мушкарци	19,5	17,8	16,8	-2,7	↓	/
	Жене	20,7	19,5	17,9	-2,9	↓	/
8.	Стопа незапослености	15,9	14,1	13,3	-2,6	↓	7,0
	Мушкарци	15,3	13,5	12,5	-2,8	↓	6,8
	Жене	16,7	14,8	14,2	-2,5	↓	7,2
9.	Стопа незапослености младих (15-24)	34,9	31,9	29,7	-5,2	↓	15,2
	Мушкарци	32,2	29,2	28,3	-3,9	↓	15,7
	Жене	39,5	36,3	32,0	-7,5	↓	14,5
10.	Млади (15-24) који нису запослени, нити су у образовању или обуци / НЕЕТ	17,7	17,2	16,5	-1,2	↓	10,4
	Мушкарци	17,2	17,1	16,0	-1,2	↓	10,0
	Жене	18,3	17,3	17,0	-1,3	↓	10,8
11.	Стопа незапослености старијих (55-64)	9,0	8,1	8,7	-0,3	↓	5,2
	Мушкарци	9,8	9,1	9,1	-0,7	↓	5,4
	Жене	7,8	6,6	8,1	0,3	↑	5,1
12.	Стопа дугорочне незапослености	10,4	8,5	7,9	-2,5	↓	3,1
	Мушкарци	10,0	8,3	7,6	-2,4	↓	3,0
	Жене	10,9	8,8	8,3	-2,6	↓	3,1
13.	Стопа неактивности	34,4	33,3	32,2	-2,2	↓	26,3
	Мушкарци	26,9	26,2	24,9	-2,0	↓	20,8
	Жене	41,9	40,4	39,4	-2,5	↓	31,8

Извор: РЗС, АРС; Евростат

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. Када је реч о разлозима за неактивност, у највећем броју случајева разлози су у вези са активностима својственим за поједина животна доба. Наиме, скоро половину укупног броја неактивних лица чине пензионери и лица старија од 75 година; ова категорија, заједно са лицима која су на школовању или обуци, чини око 2/3 укупног броја неактивних лица. Значајан је број лица која не могу да раде због болести или неспособности, као и оних који могу и желе да раде, а који су сврстани у неактивне зато што нису активно тражили посао. И поред овог позитивног кретања, тржиште рада у Србији и даље се одликује једном од највиших стопа неактивности у поређењу са земљама ЕУ¹⁵, а разлика у односу на просек ЕУ-28 износи 5,9 процентних поена. Стопа неактивности жена у Србији износи 39,4%, а мушкараца 24,9%, што представља разлику од 14,5 процентних поена, а то је више од родног јаза у стопама неактивности у ЕУ-28 који износи 11 процентних поена.

Графикон 2. Стопа активности и неактивности (15–64), компаративна анализа – Србија и ЕУ



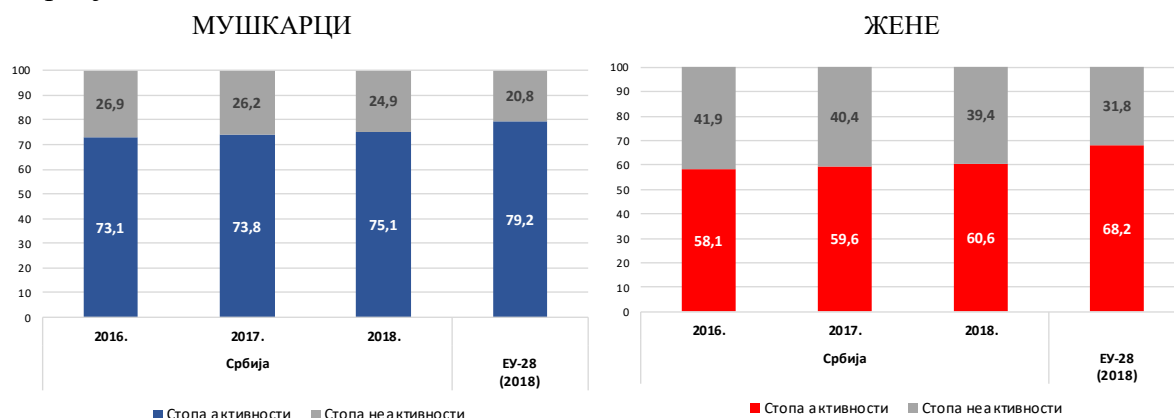
Извор: РЗС, АРС; Евростат

Број активних становника радног узраста порастао је за око 29 хиљада у периоду 2016–2018. године, али, с обзиром на пад укупног броја становника радног узраста (за око 112 хиљада), у истом периоду је дошло до пораста стопе активности за 2,2 процентна поена. Стопа активности у Србији је у 2018. износила 67,8%, што је и даље ниже за чак 5,9 процентних поена од стопе активности у ЕУ-28 (73,7%)¹⁶. Стопа активности жена износи 60,6%, а мушкараца 75,1%, што представља разлику од 14,5 процентних поена – а то је више од родног јаза у стопама активности у ЕУ-28 који износи 11 процентних поена.

¹⁵ Само су Италија и Хрватска имале стопу неактивности на вишем нивоу од Србије, које су износиле 34,4% и 33,7% респективно.

¹⁶ У посматраној групи европских земаља само су Италија (65,6%) и Хрватска (66,3%) имале стопу активности на нижем нивоу од Србије.

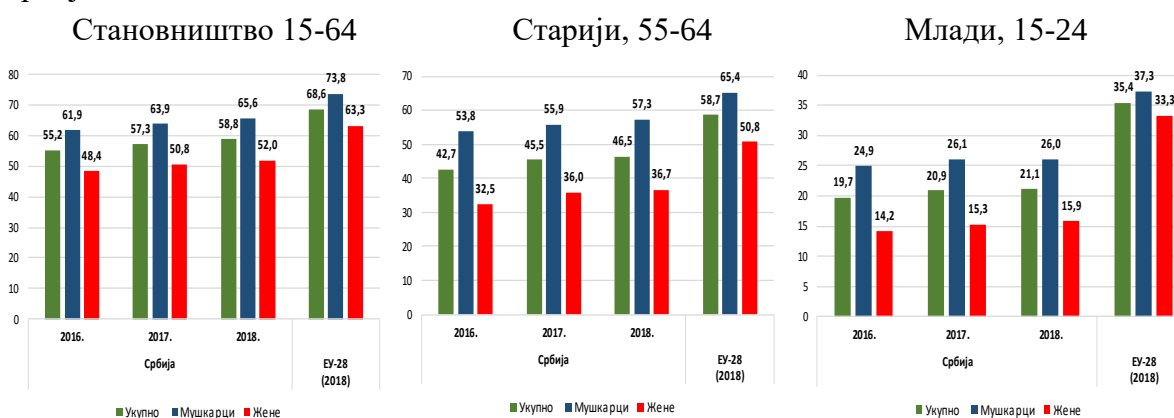
Графикон 3. Стопа активности и неактивности (15–64) по полу, компаративна анализа – Србија и ЕУ



Извор: РЗС, АРС; Евростат

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. У истом периоду стопа запослености порасла је на 58,8% у 2018. (за 3,6 процентних поена у односу на 2016. годину), али је и даље, за 9,8 процентних поена, нижа од стопе запослености у ЕУ-28 (68,6%)¹⁷. Стопа запослености је виша за мушкарце и износи 65,6%, а нижа за жене и износи 52,0%, што представља разлику у стопама запослености од 13,6 процентних поена и чини родни јаз запослености у Србији вишим у односу на просек ЕУ-28 (10,5 процентних поена). Стопа запослености младих (15–24) у Србији је веома ниска и износи 21,1%, што је мање за 14,3 процентна поена од стопе запослености младих у ЕУ-28 (35,4%), док стопа запослености старијих радника (55–64) износи 46,5% (пораст од 3,8 процентних поена у односу на 2016.), што је за 12,2 процентна поена мање од стопе запослености старијих у ЕУ-28 (58,7%). Родни јаз у запослености код младих мушкараца и жена у Србији, која подразумева вишу стопу запослености за мушкарце у односу на жене, износи 10,1 процентни поен, док код старијих мушкараца и жена та разлика у корист мушкараца износи чак 20,6 процентних поена.

Графикон 4. Стопа запослености по полу и старосним групама, компаративна анализа – Србија и ЕУ

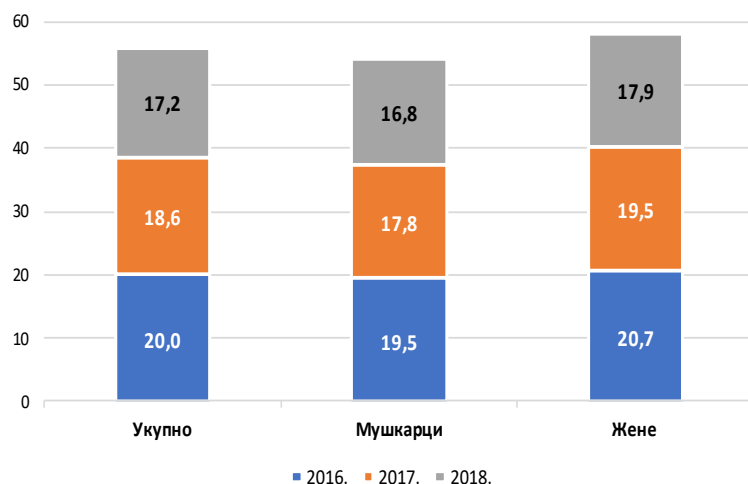


Извор: РЗС, АРС; Евростат

¹⁷ Од свих посматраних европских земаља само у Грчкој (54,9%) и Италији (58,5%) стопа запослености има нижу вредност у односу на Србију.

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 висока¹⁸. 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%). Неформална запосленост је посебно изражена у пољопривреди, јер неформално запослени у у овој области привреде чине више од 60% укупног броја неформално запослених. Родни јаз неформалне запослености износи 1,1 процентни поен (стопа неформалне запослености жена је виша и износи 17,9%, а мушкараца 16,8%), али оно по чему се статус запослења мушкараца и жена значајно разликује јесте то што су неформално запослене жене у већини ангажоване као помажући чланови домаћинства, док су неформално запослени мушкарци претежно самозапослени. Положај ових жена је посебно рањив, јер оне не само да не остварују права из формалног радног односа (као ни остала лица која су неформално запослена), већ нису ни плаћене за свој рад.

Графикон 5. Стопа неформалне запослености (15–64), по полу



Извор: РЗС, АРС; Евростат

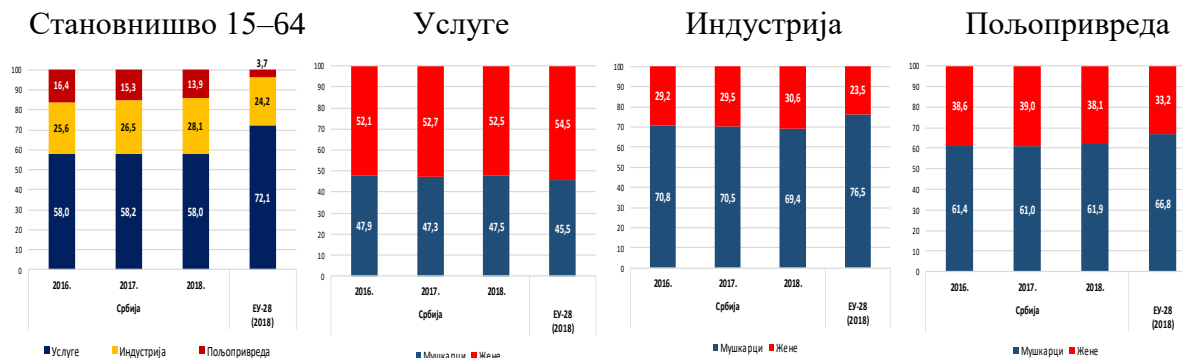
У Србији постоје изражене територијалне (регионалне) неједнакости, и то у многим димензијама друштвеноекономског живота. Једна од димензија јесте запосленост – анализирајући податке закључујемо да између региона постоје мање диспропорције у стопи запослености. У свим регионима стопа запослености је порасла у периоду 2016–2018. године а највише у Београдском региону (6 процентних поена) и Региону Војводине (4,7 процентних поена). Стопа запослености у региону с највећом стопом запослености (Београдски регион – 62,9%) за 8,3 процентна поена виша је од стопе запослености у региону са најнижом стопом запослености (Регион Јужне и Источне Србије – 54,6%) у 2018. години.

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. Удео запослених у сектору индустрије у укупној запослености је порастао за 2,5 процентних поена у периоду 2016–2018, док се за исти процентни поен смањио удео запослених у пољопривреди у укупној запослености.

¹⁸ Неформална запосленост се односи на учешће лица која раде без формалног уговора о раду у укупном броју запослених. Обухвата запослене у нерегистрованој фирми, запослене у регистрованој фирми, али без формалног уговора о раду и без социјалног осигурања, као и неплаћене помажуће чланове домаћинства.

Међутим, и поред оваквих кретања удео запослених у пољопривреди у Србији је скоро четири пута виши од ЕУ-28 (3,7%).

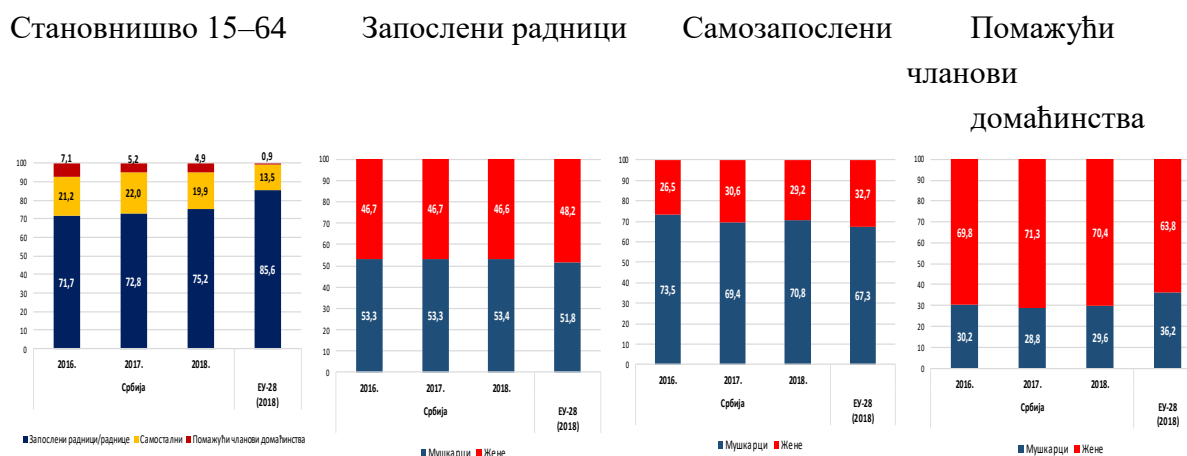
Графикон 6. Запослени по секторима (учешће у %) по полу, компаративна анализа – Србија и ЕУ



Извор: РЗС, АРС; Евростат

Структура запослених према професионалном статусу у посматраном периоду није се значајно променила у Србији. Највеће учешће у запослености становништва радног узраста¹⁹ имају запослени за плату (75,2%), док је учешће броја samozапослених на нивоу од 19,9%, а помажућих чланова домаћинства 4,9%. Као најсигурнији облик запослености сматра се запосленост за плату, чије је учешће у периоду 2016–2018. порасло за 3,5 процентних поена. У рањиву запосленост²⁰ рачунају се samozапослени и помажући чланови домаћинства; учешће рањиве запослености у Србији од 24,8% високо је у односу на ЕУ-28 (10,4%). Међутим, треба напоменути да се и запослени за плату могу наћи у позицији коју карактерише велика несигурност (рад на сезонским пословима, без писаног уговора о запослењу), док неке категорије samozапослених (нпр. власници малих предузећа, висококвалификовани професионалци и сл.) могу бити у доброј позицији на тржишту рада, иако по дефиницији улазе у рањиву запосленост.

Графикон 7. Запослени према професионалном статусу (учешће у %) по полу, компаративна анализа – Србија и ЕУ



Извор: РЗС, АРС; Евростат

¹⁹ РЗС, АРС, 2018.

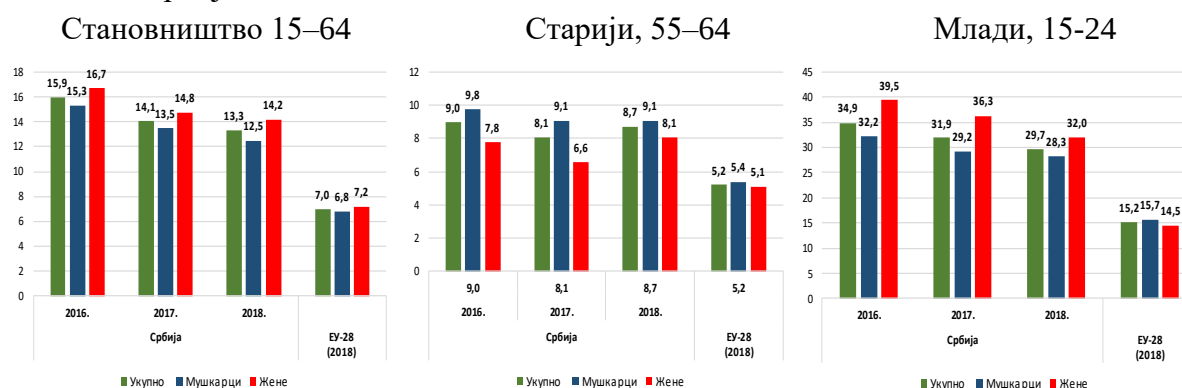
²⁰ Рањива запосленост у суштини подразумева запосленост на несигурним пословима, са ниским зарадама и ниским продуктивношћу, ниским нивоом заштите на раду и лошим радним условима, а веома често су у питању и неформални послови, без плаћеног основног и здравственог осигурања. Арандаренко, М. (2011). стр. 37.

Од 2012. године незапосленост у Србији се константно смањује. Међутим, и поред тога, стопа незапослености у Србији од 13,3% у 2018. је двоструко виша него у ЕУ-28 (6,3%). Број незапослених лица радног узраста (15–64) је оцењен 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. Незапосленост и мушкараца и жена у наведеном периоду је опадала, па разлика у стопама незапослености износи 1,7 процентних поена у 2018., што је и даље више од родног јаза незапослености у ЕУ-28 који износи само 0,4 процентна поена.

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., опала је за 2,5 процентних поена у периоду 2016–2018. године. Поређење са земљама ЕУ показује да је стопа дугорочне незапослености у Србији два и по пута виша у односу на просек ЕУ-28 (3,1%). Стопа дугорочне незапослености се скоро изједначила за жене и мушкарце (разлика износи само 0,7 процентних поена у 2018. години). 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.

Стопа незапослености и број незапослених смањени су код свих старосних категорија, али је највеће смањење забележено код најмлађих категорија. Наиме, од укупног смањења броја незапослених у периоду 2016–2018. (77 хиљада), више од половине (око 46 хиљада или 60%) односило се на лица старости до 34 године. Када је реч о стопи незапослености, она је највише смањена код младих старости до 24 године (за 5,1 процентни поен), код којих је стопа незапослености иначе и највиша.

Графикон 8. Стопа незапослености по полу и старосним групама, компаративна анализа – Србија и ЕУ



Извор: РЗС, АРС; Евростат

Стопа незапослености младих (15–24), која износи 29,7% у 2018., смањена је за 5,2 процентна поена у односу на 2016. годину; међутим, виша је за 14,5 процентних поена у поређењу са ЕУ-28 (15,2%)²¹. Младе жене на тржишту рада имају вишу стопу незапослености у односу на младе мушкарце, а та разлика износи 3,7 процентних поена (32,9% и 28,3% респективно).

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

²¹ Само Грчка, Шпанија и Италија бележе веће стопе незапослености младих у 2018. години (39,9%, 34,3% и 32,2% респективно).

образовању, нити су укључени у обуке²² 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 у ЕУ, суочава с 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%). Међутим, и поред позитивних кретања наведених показатеља, положај старијих лица на тржишту рада у Србији знатно је неповољнији него у ЕУ-28 (61,9%, 58,7%, 5,2% респективно).

Положај на тржишту рада у значајној мери је одређен нивоом образовања, јер образовање, као кључни фактор партиципације на тржишту рада, треба да обезбеди и веће могућности запошљавања. Код свих нивоа образовања стопа незапослености се смањила у периоду 2016–2018. године. Највиша стопа незапослености, посматрано према образовном нивоу, бележи се код лица која имају средње образовање и износи 13,7% у 2018., што представља смањење од 3 процентна поена у посматраном периоду. Следи стопа незапослености код лица са основним образовањем или без образовања од 12,1%²³ (смањење од 0,4 процентна поена), а најнижа је код лица с вишим и високим образовањем – од 10,8% (смањење од 3,1 процентног поена). Посматрано према полу уочава се да су стопе незапослености жена углавном више него стопе незапослености мушкараца истог нивоа образовања²⁴.

Специфичност транзиције из образовања у рад у Србији²⁵ одликује се тиме што се школовање продужава у позне двадесете, али због притиска породице и тежње младе особе да оствари финансијску независност, пролонгирани завршетак терцијарног образовања комбинује се са привременим и повременим радом и запослењем.

3.2. Регистрована запосленост²⁶

Последњих година у Србији бележи се повећање регистроване запослености²⁷. У просеку 2,1 милион лица било је 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%).

²² Енгл. *NEET* (Not in employment, education or training).

²³ Релативно ниска стопа незапослености код лица са основним образовањем или без образовања парадокс је који је у вези с веома ниском стопом активности ових лица. Узрок томе лежи у чињеници да је нижи степен образовања често комбинован с другим факторима рањивости, јер ова лица припадају теже запошљивим категоријама на тржишту рада: старији радници, становништво из руралних подручја, особе са инвалидитетом и Роми.

²⁴ Изузетак су лица с нижим образовањем или без образовања, код којих је стопа незапослености нижа код жена него код мушкараца.

²⁵ Томановић С., Станојевић Д. (2015). стр. 34.

²⁶ Истраживање о регистрованој запослености заснива се на комбиновању података Централног регистра обавезног социјалног осигурања и Статистичког пословног регистра.

²⁷ Под појмом „запослени“ подразумевају се: лица која имају формално-правни уговор о запослењу, односно заснован радни однос са послодавцем на одређено или неодређено време; лица која раде ван радног односа, на основу уговора о делу или на основу уговора о обављању привремених и повремених послова; лица која обављају самосталне делатности или су оснивачи привредних друштава или предузетничких радњи; лица која обављају пољопривредне делатности, а налазе се у евиденцији ЦРОСО.

Табела 3. Регистрована запосленост, 2016–2018

	2016	2017	2018	Промена 2018/2016	
				Број	%
Укупно	2.009.785	2.062.588	2.131.079	121.294	6,0
<i>Мушко</i>	<i>1.103.842</i>	<i>1.125.171</i>	<i>1.155.488</i>	<i>51.646</i>	<i>4,7</i>
<i>Женско</i>	<i>905.942</i>	<i>937.416</i>	<i>975.592</i>	<i>69.650</i>	<i>7,7</i>
Запослени у правним лицима	1.597.366	1.634.901	1.688.241	90.875	5,7
Предузетници и запослени код њих и лица која самостално обављају делатност	323.313	342.457	364.305	40.992	12,7
Регистровани индивидуални пољопривредници	89.106	85.230	78.533	-10.573	-11,9

Извор: РЗС, Истраживање о регистрованој запослености

Учешће мушкараца (54,2%) у укупној регистрованој запослености је нешто више од учешћа жена (45,8%). Током посматраног периода повећан је број регистрованих запослених међу припадницима оба пола, при чему је раст регистроване запослености био израженији код жена (код жена се бележи раст од око 70 хиљада, а код мушкараца од око 51 хиљаде).

Посматрано према делатностима, више од трећине укупног броја регистрованих запослених ради у прерађивачкој индустрији (пре свега прехрамбеној, металној и машинској индустрији) и у трговини (највише у малопродаји). У току 2018. године повећана је регистрована запосленост у готово свим делатностима (највише у прерађивачкој индустрији и административним и помоћним услужним делатностима); изузетак је пољопривреда, где је регистрована запосленост смањена услед пада броја регистрованих индивидуалних пољопривредника.

У јавном сектору било је 606 хиљада регистрованих запослених у 2018. години, што је за 15,7 хиљада (или 2,5%) мање него у 2016. Смањење броја запослених је забележено у готово свим сегментима јавног сектора, изузев код запослених на нивоу локалне самоуправе²⁸ (повећање за око 1.500 или 5,8%).

Табела 4. Регистрована запосленост у јавном сектору, 2016–2018

	2016	2017	2018	Промена 2018/2016	
				Број	%
Укупно	621.818	612.884	606.118	-15.700	-2,5
Јавна предузећа	159.746	152.606	148.765	-10.981	-6,9
<i>Јавна државна предузећа</i>	<i>95.524</i>	<i>90.665</i>	<i>87.793</i>	<i>-7.731</i>	<i>-8,1</i>
<i>Јавна локална предузећа</i>	<i>64.222</i>	<i>61.941</i>	<i>60.972</i>	<i>-3.250</i>	<i>-5,1</i>
Администрација, сви нивои	161.606	161.872	160.833	-773	-0,5
<i>Администрација - ниво државе и аутономне покрајине</i>	<i>134.987</i>	<i>133.473</i>	<i>132.671</i>	<i>-2.316</i>	<i>-1,7</i>
<i>Администрација - ниво локалне самоуправе</i>	<i>26.619</i>	<i>28.399</i>	<i>28.162</i>	<i>1.543</i>	<i>5,8</i>
Здравствени и социјални рад	152.798	150.493	149.603	-3.195	-2,1
Образовање и култура	147.668	147.913	146.917	-751	-0,5

Извор: РЗС, Истраживање о регистрованој запослености

²⁸ Запослени ван радног односа чине око 14% укупног броја запослених код администрације на локалном нивоу, што се делом може објаснити ограничењем запошљавања у јавном сектору.

3.3. Регистрована незапосленост

Позитиван тренд смањења анкетне незапослености пратио је и тренд смањења регистроване незапослености²⁹ у периоду 2016–2018. године. Просечан број незапослених лица на евиденцији Националне службе за запошљавање (у даљем тексту: НСЗ) у 2018. (око 583 хиљада) смањен је за 130 хиљада лица или 18,2% у односу на 2016. (учешће незапослених жена износи 52,9% или око 308 хиљада, што је мање за око 59 хиљада у посматраном периоду).

Табела 5. Незапослени на евиденцији НСЗ по карактеристикама, 2016–2018

	Незапослени на евиденцији, просек			Промена 2018/2016		Учешће у укупном броју, у %		
	2016	2017	2018	Број	%	2016	2017	2018
Укупно	713.153	650.573	583.099	-130.054	-18,2			
Пол								
Мушкарци	346.057	311.525	274.609	-71.449	-20,6	48,5	47,9	47,1
Жене	367.096	339.048	308.490	-58.606	-16,0	51,5	52,1	52,9
Образовање								
Лица без квалификација и нискоквалификовани (I и II)	227.481	212.679	194.417	-33.064	-14,5	31,9	32,7	33,3
Средњи ниво образовања (III и V)	383.363	344.037	303.756	-79.607	-20,8	53,8	52,9	52,1
Више и високо образовање (VI-VIII)	102.310	93.858	84.926	-17.384	-17,0	14,3	14,4	14,6
Старост								
Млади, 15-29	175.093	149.652	126.048	-49.045	-28,0	24,6	23,0	21,6
30-49	336.122	304.730	269.874	-66.248	-19,7	47,1	46,8	46,3
Старији, 50 и више	201.938	196.191	187.177	-14.761	-7,3	28,3	30,2	32,1
Дужина тражења посла								
До годину дана	232.439	203.510	184.128	-48.312	-20,8	32,6	31,3	31,6
Дугорочно незапослени (дуже од 12 месеци)	480.714	447.063	398.971	-81.743	-17,0	67,4	68,7	68,4
Веома дуго незапослени (дуже од 2 године)	372.518	350.181	319.916	-52.602	-14,1	52,2	53,8	54,9

Извор: НСЗ

Карактеристике незапослених на евиденцији³⁰ посматрају се у односу на године старости, образовни ниво и дужину тражења посла. 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 према образовном нивоу говори да је једна трећина незапослених без квалификација (33% или 194 хиљаде лица), са средњом школом више од половине (52% или око 304 хиљаде 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.

Велики број незапослених на евиденцији 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, теже налазе посао, због чега имају статус теже запошљивих лица. Посебно су угрожена она лица која се истовремено суочавају са више фактора рањивости/отежане запошљивости. Категорије теже запошљивих лица које ће имати приоритет при укључивању у мере активне политике запошљавања, утврђују се у оквиру НАПЗ, а у складу са извршеном проценом запошљивости. Због неопходности интензивирања активности у циљу унапређења положаја младих, вишкова запослених, лица без квалификација или нискоквалификованих, дугорочно незапослених и особа са инвалидитетом, припремљени су посебни пакета услуга.

²⁹ На евиденцији НСЗ у 2016. просечно је било 713.153 незапослена лица, у 2017. години 650.573 незапослена лица, а у 2018. години 583.099 незапослених лица.

³⁰ Калкулација на основу просечног броја незапослених на евиденцији НСЗ у 2018. години.

Табела 6. Категорије незапослених на евиденцији НСЗ, 2016–2018

Категорије незапослених		2016	2017	2018
Незапослена лица	Број лица, годишњи просек	713.153	650.573	583.099
Лица без квалификација и нискоквалификовани (I и II)	Број лица	227.481	212.679	194.417
	Учешће у укупном броју незапослених, %	31,9	32,7	33,3
Дугорочно незапослени (траже посао дуже од 12 месеци)	Број лица	480.713	447.062	398.971
	Учешће у укупном броју незапослених, %	67,4	68,7	68,4
Млади до 30 година	Број лица	175.093	149.652	126.048
	Учешће у укупном броју незапослених, %	24,6	23,0	21,6
Старији од 50 година	Број лица	201.937	196.191	187.176
	Учешће у укупном броју незапослених, %	28,3	30,2	32,1
Особе са инвалидитетом	Број лица	15.660	14.906	14.429
	Учешће у укупном броју незапослених, %	2,2	2,3	2,5
Роми	Број лица	25.126	26.537	26.099
	Учешће у укупном броју незапослених, %	3,5	4,1	4,5
Вишак запослених	Број лица	56.398	49.474	43.854
	Учешће у укупном броју незапослених, %	7,9	7,6	7,5
Корисници материјалног обезбеђења породице	Број лица	66.999	67.692	65.596
	Учешће у укупном броју незапослених, %	9,4	10,4	11,2
Оба незапослена родитеља	Број лица	61.567	48.830	36.517
	Учешће у укупном броју незапослених, %	8,6	7,5	6,3
Самохрани родитељи	Број лица	18.346	13.510	11.728
	Учешће у укупном броју незапослених, %	2,6	2,1	2,0
Повратници из затвора	Број лица	682	672	647
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,1	0,1	0,1
Жртве породичног насиља	Број лица	95	149	163
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,01	0,02	0,03
Жртве трговине људима	Број лица	3	3	3
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,0004	0,0005	0,0005
Повратници из иностранства по споразуму о реадмисији	Број лица	90	76	66
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,01	0,01	0,01
Деца у хренитељским породицама	Број лица	173	141	118
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,02	0,02	0,02
Избеглице	Број лица	971	761	611
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,1	0,1	0,1
Интерно расељена лица	Број лица	6.817	6.234	5.555
	Учешће у укупном броју незапослених, %	1,0	1,0	1,0
Деца палих бораца до 30 година старости	Број лица	0	24	14
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,0	0,004	0,002
Деца без родитељско старања до 30 година старости	Број лица	0	24	28
	Учешће у укупном броју незапослених, %	0,0	0,004	0,005

Извор: НСЗ

Кретање броја незапослених на евиденцији НСЗ може се пратити преко прилива и одлива са евиденције. У посматраном периоду, број новопријављених незапослених на евиденцију (прилив) смањен је за око 44 хиљаде лица, док је број брисаних са евиденције због неиспуњења одредби прописаних законом³¹ (одлив) смањен за око 45 хиљада лица. Међутим, поред лица која се бришу са евиденције, за одређена лица евиденција престаје да се води, а овај број је смањен за 86 хиљада лица у посматраном

³¹ Неиспуњење законских одредби због којих незапослено лице може да буде брисано из евиденције НСЗ обухвата, између осталог, следеће ситуације: када се незапослено лице неоправдано не јави организацији за запошљавање или не одазове на њен позив; када лице не оде на заказани разговор; када се не јави послодавцу коме га је упутила НСЗ или не прихвати понуђено запослење; када се открије да је лице ангажовано код послодавца без уговора о раду; када одбије додатно образовање и обуку или учешће у програму активних мера запошљавања и др.

периоду. У највећем проценту разлог престанка вођења евиденције је запошљавање лица (93,7% у 2018. години). Број случајева запошљавања са евиденције износио је 262 хиљаде у 2018., што је незнатно смањење (око 3 хиљаде) у односу на запошљавање у 2016. години.

Послодавци су Националној служби пријавили нешто мање од 89 хиљада потреба за запошљавањем у 2018. години, што представља повећање од око 17 хиљада у односу на 2016. годину. Ово повећање је, између осталог, резултат опоравка тржишта рада и повећане потражње за радницима. Запослени у НСЗ ради обезбеђивања већег броја пријава слободних послова за посредовање реализују обиласке послодаваца. Ови обиласци имају за циљ и испитивање будућих потреба послодаваца, успостављање сарадње са новооснованим послодавцима и онима који се нису обраћали НСЗ за посредовање у запошљавању, као и информисање о мерама и услугама које пружа НСЗ.

4) Преглед реализације мера и активности из националних акционих планова запошљавања у периоду 2017–2018. године

4.1. Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада

Услови на тржишту рада се могу унапредити пре свега доношењем нових реформских прописа у областима рада и запошљавања, али и у другим областима са којима су тесно повезани (нпр. образовање), као и унапређењем капацитета и квалитета рада институција за ефикасније пружање услуга.

Мера 4.1.1: Унапредити законодавни оквир у области рада и запошљавања

Унапређен је законодавни оквир у области рада и запошљавања доношењем нових и изменама и допунама постојећих закона: **Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености** (омогућено укључивање и запослених лица у програме стицања додатних знања и вештина од значаја за одржање запослења; уведен нов концепт методологије обрачуна остваривања права на новчану накнаду за случај незапослености; прецизиране одредбе које уређују услове за оснивање агенција за запошљавање), **Закона о запошљавању странаца** (даље поједностављивање поступка издавања дозвола за рад странаца – прецизирани услови за прибављање дозволе за рад за странце који обављају обуку; чланови ауторске и глумачке екипе изузети су од примене закона; уведена могућност продужења радне дозволе за упућена лица и кретање у оквиру привредног друштва), **Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство** (укинута законска обавеза послодавцима да достављају министарству надлежном за рад Обавештења и Уверења ЦРОСО), **Закона о раду** (подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад, и др.), **Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима** (иако донет у 2018. години, примењује се од 7. јануара 2019. – омогућено је ангажовање лица на сезонским пословима у пољопривреди на једноставнији начин: поједностављена је пријава на осигурање и уплата пореза и доприноса), **Закона о мирном решавању радних спорова** (решавање индивидуалних и колективних радних спорова на миран и ефикасан начин пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова), **Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање** (продужен је период примене постојећих олакшица до 31. децембра 2019. године у виду права на повраћај плаћеног пореза и доприноса на зараду у распону од 65% до 75%; прописана је нова олакшица за запошљавање лица која започињу са обављањем сопствене делатности у виду ослобађања од плаћања пореза на доходак грађана и

доприноса за обавезно социјално осигурање по основу сопствене зараде, као и по основу зараде за новозапослена лица).

Унапређен је законодавни оквир у области образовања доношењем нових закона битних за развој компетенција у складу са потребама тржишта рада: **Закон о дуалном образовању** (модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад код послодавца), **Закон о Националном оквиру квалификација** (дефинисање нивоа и врста квалификација, без обзира на начин стицања и независно од животног доба у коме се квалификације стичу).

Мера 4.1.2: Унапредити капацитете НСЗ за ефикасније пружање услуга посредовања у запошљавању и каријерног вођења и саветовања

Ефикасније пружање услуга посредовања у запошљавању захтева унапређење метода и техника саветодавног рада са незапосленим лицима које су од кључног значаја за процену запошљивости сваког појединачног лица. Процена запошљивости се врши у складу са карактеристикама лица (ниво образовања, радно искуство, додатна знања и вештине, пол и др.), као и карактеристикама тржишта рада, а ради упућивања послодавцу који има потребу за радницима и/или укључивања у мере АПЗ које ће највише допринети њиховом конкурентнијем иступању на тржишту рада.

У извештајном периоду НСЗ је уредила област стручног усавршавања и оспособљавања и увођење у посао запослених и отпочела спровођење поступка интерне сертификације запослених на пословима саветника за запошљавање/саветника за запошљавање ОСИ. Тако је на крају 2018. године сертификовано 88% запослених који обављају ове послове (550 саветника за запошљавање/саветника за запошљавање особа са инвалидитетом, од 625 колико их је запослено), а у поступак увођења у посао и приправништва укључена су 34 саветника (5,4%), који ће, по окончању истог, бити укључени у обуке и потом полагати сертификациони тест.

Организоване су обуке за запослене у НСЗ о примени савремених метода рада, посебно метода и техника саветовања теже запошљивих лица, са посебним фокусом на профилисање. Током 2017. године интерним обукама су присуствовала 572 запослена у филијалама НСЗ (теме: обука за рад на пословима евидентичара, индивидуални рад са тражиоцима запослења и посредовање у запошљавању, обука за рад са тешким клијентима, обука за рад са тешким клијентима за евидентичаре, обука за коришћење интегрисаног Информационог система НСЗ – тренинг тренера, рад са послодавцима и рад са тражиоцима запослења), док је током 2018. програме стручног усавршавања и оспособљавања похађало 1.854 запослених у НСЗ.

Мера 4.1.3: Унапредити капацитете агенција за запошљавање и развити различите облике сарадње агенција и НСЗ

Током извештајног периода издато је 48 дозвола за рад новооснованим агенцијама за запошљавање (28 у 2017. и 20 у 2018.), а одузето је 5 дозвола за рад (3 у 2017. и 2 у 2018.), тако да је на крају 2018. године дозволу поседовало 118 агенција за запошљавање.

Мера 4.1.4: Јачати капацитете локалних савета за запошљавање и подстицати дијалог и сарадњу на локалном и регионалном нивоу

Незапосленост је последица ширих социјалних и економских проблема, па као таква захтева и укључивање ширег спектра заинтересованих група на свим нивоима у циљу решавања проблема. Локални савети за запошљавање (у даљем тексту: ЛСЗ) као саветодавна тела која се састоје од представника локалних самоуправа, синдиката, удружења послодаваца, НСЗ и других релевантних друштвених актера на локалном

нивоу за област политике запошљавања, имају кључну улогу у процесима дефинисања стања, потреба и могућности локалних тржишта рада, односно креирања и спровођења мера од значаја за унапређење стања на локалном тржишту рада.

У циљу обезбеђивања могућности за размену искустава између јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: ЈЛС) и локалних савета за запошљавање о процесу реализације локалних акционих планова запошљавања (у даљем тексту: ЛАПЗ), добијања информација о потенцијалним проблемима и препрекама са којима се у истом суочавају, као и о потенцијалним видовима подршке ЈЛС и ЛСЗ који су у функцији унапређења процеса и квалитета израде ЛАПЗ, организована су четири регионална састанка на тему *Улога јединица локалне самоуправе у остваривању циљева политике запошљавања* у периоду мај–јул 2017. На састанцима је учествовало 166 представника 70 ЈЛС, других институција и социјалних партнера, донатора и експерата, као и запослених у НСЗ и МРЗБСП. Подршка организацији ових састанака пружена је од стране СДЦ, пројекта техничке подршке из ИПА 2012 програмског циклуса и ГИЗ. Током састанака, који су имали форму *peer-review*, представљени су стање и изазови на локалним тржиштима рада, укључујући и информације и примере добре праксе у реализацији ЛАПЗ, а представљена је и анализа „Процена области, опсега и ефеката ЛАПЗ у периоду 2010–2016. године”.

Током 2018. настављено је са овом праксом, па је организовано шест регионалних састанака (четири у периоду јануар–фебруар и два у периоду октобар–новембар). Уз подршку пројекта „Промоција запошљавања младих – YEP”, који спроводи ГИЗ, припремљена је „Анализа локалних акционих планова запошљавања за 2018. годину“ на узорку од 50 поднетих захтева, која је представљена на овим састанцима.

Мера 4.1.5: Јачати капацитете предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом

Током извештајног периода основано је 11 нових предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ (6 у 2017. и 5 у 2018.), тако да су на крају 2018. године у Србији била регистрована 54 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ са важећом дозволом за рад и са просечним бројем запослених од 1.650, од којих су 1.100 ОСИ.

Имајући у виду значај ових предузећа у сегменту послова професионалне рехабилитације ОСИ, током 2017. и 2018. године предузећима су издата укупно 24 решења о одобрењу за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације ОСИ (13 у 2017. и 11 у 2018. години).

Мера 4.1.6: Унапредити методе евалуације мера активне политике запошљавања

Евростат методологија за праћење мера АПЗ прилагођена је конкретној ситуацији на тржишту рада Србије током 2017. године; међутим, она и даље није примењена. Ова методологија дефинише правила за праћење лица којима су пружене услуге, односно која су укључена у мере АПЗ и трошкове услуга/мера, и то тако да се поред директних трошкова за мере АПЗ рачунају и оперативни трошкови НСЗ (трошкови у вези са радом запослених који пружају услуге/мере).

Израђена је *процена јавних расхода из буџета Републике Србије утрошених у периоду 2013–2015. године на политике усмерене ка повећању запошљивости и запошљавању младих* у оквиру Прве фазе „Иницијативе за запошљавање младих“. Анализа је обухватила средства опредељена у буџету која представљају трошкове директног финансирања програма/мера/пројеката у које се укључују млади, али и

административне трошкове (трошкови плата запослених), као и оперативне трошкове надлежних институција (закуп и одржавање зграда, трошкови за телефоне, путни трошкови, трошкови канцеларијског пословања и намештаја, набавка ИТ опреме и други реални трошкови који се финансирају из буџета).

Урађена је *Анализа мера субвенционисаног запошљавања* (субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих на новоствореним радним местима и субвенција за самозапошљавање) у оквиру Пројекта „Подршка спровођењу Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у Републици Србији са фокусом на политику запошљавања и повећања запошљивости младих”) са циљем унапређења мера АПЗ, посебно у делу прецизнијег таргетирања теже запошљивих незапослених лица.

Мера 4.1.7: Спровођење анкете за праћење потреба и прогнозирања кретања на тржишту рада и унапређење процедура за планирање на националном и локалном нивоу

Анкетно истраживање послодаваца НСЗ редовно спроводи на годишњем нивоу од 2011. године. Практична сврха анкете је да идентификује неусклађеност између понуде и тражње за радном снагом, како у погледу занимања, тако и у погледу посебних знања и вештина. Добијени резултати користе се приликом креирања и/или модификовања мера АПЗ, као и за израду Каталога обука за потребе тржишта рада, како би се утицало на смањивање уоченог несклада.

У 2017. години анкета послодаваца је реализована у децембру на случајном узорку од 5.012 предузећа, а добијени су одговори на 3.518 упитника, што чини стопу реализације од 71,1%. У 2018. години анкета послодаваца је реализована такође крајем године, али на узорку послодаваца од само 1.500 привредних субјеката, док је само њих 915 попунило упитнике.

4.2. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада и подршка регионалној и локалној политици запошљавања

Подстицање запошљавања на тржишту рада подразумева реализацију мера АПЗ, односно укључивање незапослених лица у исте, како на националном, тако и на локалном нивоу. У фокусу политике запошљавања су категорије теже запошљивих незапослених лица, а посебан приоритет при укључивању у мере имају незапослени који се истовремено суочавају са више фактора отежане запошљивости. Децентрализација политике запошљавања, као средство за унапређење ефикасности политике запошљавања на локалном нивоу, једно је од изузетно важних питања имајући у виду да су локални креатори политике запошљавања у најбољој позицији да разумеју и управљају локалним тржиштем рада и на тај начин пруже свој допринос достизању дефинисаних циљева.

Мера 4.2.1: Побољшати ефикасност посредовања у запошљавању

Посредовање у запошљавању на страни потражње за радном снагом подразумева јачање контаката са послодавцима са циљем повећања броја тражених извршилаца по пријавама потребе за запошљавањем, поднетих од стране послодаваца, и повећање броја запослених лица уз посредовање НСЗ.

Филијале НСЗ регистровале су потражњу за 81.156 извршилаца у 2017., односно 88.752 извршиоца у 2018. години. На основу критеријума из пријава послодаваца извршена је прелиминарна селекција кандидата, као и информисање о условима понуде, па је послодавцима упућен 263.201 кандидат у 2017., односно 266.501 кандидат у 2018. години ради избора за заснивање радног односа или друге врсте радног ангажовања. Запослено је 38.382 лица, што представља 47,3% задовољења исказаних

потреба послодаваца у 2017., односно 39.570 лица, што представља 44,6% задовољења исказаних потреба послодаваца у 2018. години.

Мера 4.2.2: Спровођење пакета услуга за незапослена лица на евиденцији НСЗ

За категорије незапослених лица којима је потребна интензивнија подршка саветника за запошљавање и укључивање у више услуга/мера како би се повећала њихова запошљивост и унапредио положај на тржишту рада, припремљени су и реализовани посебни пакети услуга.

Подстицање запошљавања вишкова запослених

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 12.017 лица из категорије вишка запослених (7.032 жене), што представља учешће од 8,3% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћено је 12.191 (7.165 жена) незапослено лице из категорије вишкова запослених, што представља учешће од 8% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Подстицање запошљавања старијих од 50 година

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 27.037 лица из категорије старијих од 50 година (12.433 жене), што представља учешће од 18,6% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћена су 30.562 (14.629 жена) лица из категорије старијих од 50 година, што представља учешће од 20% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Подстицање запошљавања младих

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 53.078 младих до 30 година старости (27.432 жене), што представља учешће од 36,5% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћена су 51.603 (26.945 жена) незапослена лица до 30 година старости, што представља учешће од 33,7% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Подстицање запошљавања лица без квалификација и ниско квалификованих

Током 2017. године у мере АПЗ укључена су 36.034 лица из категорије лица без квалификација и нискоквалификованих (17.744 жене), што представља учешће од 24,8% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћена су 39.594 (19.640 жена) лица из категорије незапослених без квалификација и нискоквалификованих, што представља учешће од 25,9% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Подстицање запошљавања дугорочно незапослених

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 74.915 дугорочно незапослених лица (41.531 жена), што представља учешће од 51,5% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћено је 79.858 (44.453 жене) дугорочно незапослених лица, што представља учешће од 52,2% у укупном броју незапослених укључених у мере.

Подстицање запошљавања особа са инвалидитетом

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 8.449 особа са инвалидитетом (3.592 жене), што представља учешће од 5,8% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћено је 10.018 (4.494 жене) особа са инвалидитетом, што представља учешће од 6,6% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

У програме и мере активне политике запошљавања укључују се и остала теже запошљива лица из посебно осетљивих категорија незапослених.

Подстицање запошљавања Рома

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 5.140 незапослених Рома (2.252 жене), што представља учешће од 3,5% у укупном броју незапослених укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћено је 6.139 (2.761 жена) незапослених Рома, што представља учешће од 4,0% у укупном броју незапослених укључених у мере.

Подстицање запошљавања жена

Током 2017. године у мере АПЗ укључено је 78.235 жена, што представља учешће од 53,8% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Током 2018. године мерама АПЗ обухваћено је 83.210 жена, што представља учешће од 54,4% у укупном броју незапослених укључених у мере.

Подстицање запошљавања корисника новчане социјалне помоћи

Број радно способних корисника новчане социјалне помоћи укључен у мере АПЗ:

- током 2017. укључено је 10.767 лица (5.466 жена), што представља учешће од 7,4% у укупном броју незапослених лица укључених у мере;
- током 2018. укључено је 12.300 лица (6.166 жена), што представља учешће од 8,0% у укупном броју незапослених лица укључених у мере.

Укључивање незапослених са статусом теже запошљивих лица у мере АПЗ по категоријама, њихово учешће у укупном броју лица укључених у мере, као и њихово запошљавање са евиденције НСЗ, приказано је у Анексу, Табела 2. ПОКАЗАТЕЉИ УСПЕХА У ПРИМЕНИ НАПЗ – II. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада.

Мера 4.2.3: Подстицати развој регионалне и локалне политике запошљавања

Суфинансирањем ЛАПЗ средствима из буџета Републике Србије омогућена је значајнија партиципација релевантних актера локалних тржишта рада и њихов заједнички рад у оквиру савета за запошљавање.

Континуирана подршка ЈЛС у креирању и спровођењу ЛАПЗ резултирала је подношењем 125 захтева за суфинансирање програма или мера АПЗ предвиђених у оквиру ЛАПЗ у 2017. години, од чега је 118 захтева одобрено, а 109 реализовано, а у мере укључено 6.279 незапослених лица. Такође, НСЗ је закључила и 43 споразума о техничкој сарадњи на реализацији ЛАПЗ са ЈЛС, којима су обухваћена 2.633 незапослена лица.

У 2018. години поднет је 121 захтев за суфинансирање програма или мера АПЗ предвиђених у оквиру ЛАПЗ, од чега је 115 захтева одобрено, а њих 108 реализовано, док су у мере укључена 5.783 незапослена лица. НСЗ је закључила и 54 споразума о

техничкој сарадњи на реализацији ЛАПЗ са ЈЛС којима је обухваћено 2.160 незапослених лица.

4.3. Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал

Унапређење квалитета људског капитала посматра се као кључни фактор дугорочног економског и друштвеног развоја и укључује све процесе и активности које имају за циљ повећање запошљавања и продуктивности рада, развој и едукацију кадрова, односно стицање знања, вештина и компетенција за којима постоји исказана потражња од стране привредног сектора. Тиме се утиче и на смањивање неусклађености понуде и тражње на тржишту рада и стварају се могућности за продуктивно запошљавање и ефикасан прелазак из света образовања у свет рада.

Мера 4.3.1: Промовисати и даље развијати каријерно вођење и саветовање

У циљу промовисања концепта целоживотног каријерног развоја, НСЗ је у 2017. години организовала 12 сајмова и манифестација из области каријерног вођења и саветовања, а активно учествовала у још 25 манифестација у организацији других релевантних актера. Пружене су 6.744 услуге непосредног каријерног информисања у центрима за информисање и професионално саветовање при НСЗ.

У сарадњи са школама и другим релевантним актерима у области запошљавања на регионалном нивоу, НСЗ је учествовала на 32 сајма професионалне оријентације и другим манифестацијама које се односе на планирање каријере, а које су намењене ученицима завршних разреда основних и средњих школа. Такође је узела учешће у 28 трибина/радионица/предавања за младе које су организоване у сарадњи са локалним партнерима. Пружено је 10.257 услуга непосредног каријерног информисања у центрима за информисање и професионално саветовање при НСЗ.

Развој каријерног вођења и саветовања за младе у систему образовања одвија се кроз формирање тимова за каријерно вођење и саветовање у основним и средњим школама, као и у центрима за каријерно вођење и саветовање у високошколским установама. Стандард услуга каријерног вођења и саветовања, креиран од стране МПНТР, усвојен је 2018. године.

Мера 4.3.2: Даље развијати национални систем класификације занимања

Предлог листе занимања разврстаних у складу са ISCO-08 на групе, врсте, подврсте, скупине и занимања и концепцијски оквир израђен је током 2017. године. У оквиру сарадње МРЗБСП са ПКС и МПНТР током септембра је организовано пет округлих столова са послодавцима и удружењима послодаваца на којима су у непосредном контакту добијене повратне информације о предложеној листи занимања, као и сугестије и предлози у вези са новим занимањима која постоје на тржишту рада, а нису садржана у предложеној листи.

Одлука о Јединственом кодексу шифара за уношење и шифрирање података у евиденцијама у области рада усвојена је 2018. године, а у примени је од 1. јануара 2019. Шифарник занимања, који чини саставни део ове одлуке, усклађен је са Међународном стандардном класификацијом занимања (ISCO-08). Припремљен је Приручник за примену нових шифарника и реализовано пет информативних сесија намењених послодавцима и другим заинтересованим институцијама, а започело се и са израдом веб стране (активна од марта 2019. године, <http://kodekssifara.minrzs.gov.rs/>), намењене корисницима шифарника.

Мера 4.3.3: Даље развијати национални оквир квалификација

Закон о Националном оквиру квалификација, којим се успоставља јединствени и интегрисани Национални оквир квалификација који обухвата све нивое и врсте квалификација, без обзира на начин стицања (кроз: формално образовање; неформално образовање; информално учење – животно или радно искуство) и независно од животног доба у коме се квалификације стичу, усвојен је 2018. године. Овим законом креиран је правни основ за успостављање институционалног оквира НОКС, па је тако основан Савет за НОКС, Агенција за квалификације и дванаест секторских већа која броје преко 200 чланова из редова референтних институција, експерата и социјалних партнера. Успостављена је јединствена база квалификација које се могу стећи у Србији, која се континуирано ажурира и у којој је крајем 2018. било евидентирано 140 квалификација, од чега је 86 са развијеним стандардом квалификације. Све ове информације налазе се на сајту НОКС, <http://noks.mpn.gov.rs/>.

Мера 4.3.4: Промовисати концепт целоживотног учења

МПНТР спроводи поступак и издаје решења јавно признатим организаторима активности образовања одраслих (у даљем тексту: ЈПОАОО). Да краја 2018. године статус ЈПОАОО су добиле 32 институције за укупно 121 програм обука намењених одраслима за стицање компетенција и квалификација потребних тржишту рада (списак акредитованих ЈПОАОО за конкретне програме може се наћи на сајту <http://www.mpn.gov.rs/obrazovanje-odraslih/>). У 2018. години ЈПОАОО реализовали су 53 обуке које је похађало 1.485 полазника.

До краја 2018. израђен је нацрт концепта за признавање знања и вештина стечених претходним учењем (кроз неформалне облике образовања и учења), а у наредном периоду се очекују даљи кораци у овом процесу (јавна расправа, усвајање Правилника о стандардима и начину спровођења поступка за признавање претходног учења и провера концепта у пракси).

Мера 4.3.5: Наставак реформе стручног образовања

Закон о дуалном образовању усвојен је 2017. године, а прва генерација уписаних ученика очекује се у школској 2019/2020. години. Успостављање дуалног образовања као модела реализације наставе у систему средњег стручног образовања и васпитања кроз теоријску наставу и вежбе у школи, као и учење кроз рад код послодавца, има за циљ обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу с потребама тржишта рада.

Учесће у реализацији пројекта

Пројекат „**Унапређење конкурентности и запошљавање**” – реализује се у сарадњи са Светском банком (период 2016–2018. године), а има за циљ унапређење делотворности и координације између одабраних јавних политика и програма ради ублажавања и отклањања препрека за повећање конкурентности и повећање запослености. Активности планиране у делу политике запошљавања представљају део реформе НСЗ ради унапређења ефикасности рада и квалитета услуга НСЗ које се пружају – незапосленим лицима и послодавцима (интензивирање прикупљања података о слободним радним местима, јачање капацитета и унапређење процедура саветника за запошљавање у циљу интензивнијег рада са тражиоцима запослења, унапређење концепта програма јавних радова, унапређење дизајнирања мера активне политике запошљавања систематским коришћењем информација о ефектима мера...).

Пројекат „**Повећање ефикасности политике запошљавања према угроженим групама**” из ИПА 2012 програмског циклуса – директни грант, додељен НСЗ у

вредности од 6,5 милиона евра, уз национално кофинансирање од 3,6 милиона евра, са циљем повећања делотворности политике запошљавања према угроженим групама (незапослени без квалификација или са ниским квалификацијама, млади без квалификација или са ниским квалификацијама, дугорочно незапослени, становници руралних области и Роми).

Пројекат **„Техничка помоћ за јачање капацитета у области политике запошљавања”** из ИПА 2013 програмског циклуса – циљ пројекта је развој и унапређење система обука које реализује НСЗ, као и повећање ефикасности мера активне политике запошљавања усмерених ка незапосленим особама са инвалидитетом. Директни грант додељен НСЗ у вредности од 4,5 милиона евра, уз национално кофинансирање од 500 хиљада евра, подразумева укључивање незапослених у обуке на тржишту рада и обуке на захтев послодавца, доделу субвенција послодавцима за отварање нових радних места, као и доделу субвенција за samozapošljavanje за незапослена лица.

Пројекат **„Подришка спровођењу Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике (ESRP) у Републици Србији са фокусом на политику запошљавања и повећања запошљивости младих”** део је ширег програма Швајцарске агенције за развој и сарадњу (СДЦ) из априла 2015. године *„Од образовања до запошљавања: развој вештина младих и приватно-јавних партнерстава у Републици Србији”* (E2E), чији општи циљ је инклузивно и одрживо повећање запошљивости младих. Током 2017. и 2018. године пројекат је пружио подршку у дефинисању НАПЗ путем израде анализа мера активне политике запошљавања, унапређења процеса његовог дефинисања кроз интензивирање дијалога са социјалним партнерима на националном и локалном нивоу, као и на основу искустава и резултата у реализацији 19 иновативних модела запошљавања младих које реализују организације цивилног друштва у партнерству са приватним сектором.

Пројекат **„Подстицање запошљавања младих”** спроводи Немачка организација за међународну сарадњу (ГИЗ), а има за циљ унапређење услова за боље позиционирање младих на тржишту рада уз успостављање и јачање локалних иницијатива за запошљавање младих старости 15–35, као и младих из осетљивих група (посебно NEET); реализује се у Сремском, Јужно-банатском, Нишавском и Јабланичком округу.

Пројекат **„Платформа за запошљавање и социјалну политику (ЕСАП)”** се спроводи у склопу ИПА 2015 вишекорисничке грант шеме и обухвата земље западног Балкана. Финансира га Европска комисија, а носилац је Регионални савет за сарадњу и Међународна организација рада уз подршку Генералног директората за запошљавање, социјална питања и инклузију Европске комисије.

Пројекат **„Промовисање инклузивних тржишта на западном Балкану”** спровode УНДП и Међународна организација рада уз финансијску подршку Аустријске развојне агенције (АДА). Израђен је „Компаративни извештај о интегрисаном вођењу случаја у земљама западног Балкана“.

Пројекат **„Аутономија, глас и учешће ОСИ у Србији”** спровode Тим УН и МОР. Пројекат обухвата три стуба: једнакост пред законом и пословну способност ОСИ, права жена и девојчица са инвалидитетом и запошљавање ОСИ. Планиране су обуке за подизање капацитета организација ОСИ, организација цивилног друштва и социјалних предузећа, затим обуке за послодавце у циљу превазилажењ изазова везаних за запошљавање ОСИ, као и креирање иновативног модела запошљавања ОСИ.

Пројекат **„Запошљивост младих и активна инклузија”** из ИПА 2014 програмског циклуса реализује се у партнерству МРЗБСП и МОС кроз грант шему која обухвата две области: Запошљивост младих и Активно укључивање.

5) Анализа ефеката и вредновање учинака националних акционих планова запошљавања као докумената јавних политика

Анализа ефеката НАПЗ за 2017. и 2018. годину и вредновање њихових учинака врши се на основу показатеља учинака дефинисаних Стратегијом и самим документима, а пре свега на основу показатеља резултата којима се мери успешност остваривања појединих циљева, односно показатеља ефеката којима се мере остварене промене у односу на полазно стање. На основу налаза добијених анализом дефинисаних показатеља оцењују се следећи елементи јавне политике са циљем њеног преиспитивања и унапређења, односно даљег планирања:

5.1. Релевантност/значај

1) Да ли су циљеви политике у непосредној корелацији са надређеним документима јавних политика и приоритетима Владе?

Циљеви политике запошљавања који су утврђени у оквиру НАПЗ за 2017. и 2018. годину у непосредној су корелацији са надређеним документима јавних политика и приоритетима Владе, и то:

1) **Националном стратегијом запошљавања за период 2011–2020. године** („Службени гласник РС”, број 37/2011) – Општи циљ: Успостављање ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености и усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада Србије са тековинама ЕУ до 2020. године. Појединачни циљ 1: Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалних и локалних политика запошљавања; Појединачни циљ 2: Унапређење квалитета људског капитала; Појединачни циљ 3: Развој институционалних капацитета и експанзија програма активне политике запошљавања.

2) **Програмом реформи политике запошљавања и социјалне политике** (усвојен 31. маја 2016. године) – Циљ 1: Спречавање великог раста незапослености; Циљ 2: Смањење опште стопе неактивности и повећање стопе запослености; Циљ 3: Смањење дуалности на тржишту рада; Циљ 4: Унапређење положаја младих на тржишту рада.

3) **Програмом економских реформи за 2017. и 2018. годину** – Структурна реформа: Унапређење делотворности мера активне политике запошљавања са посебним фокусом на младе, вишкове и дугорочно незапослене.

4) **Акционим планом за спровођење Програма Владе** – Приоритетни циљ 2.3. Раст запослености у МСПП; Међурезултат 2.3.1.1. Најмање 131.230 незапослених лица укључено у мере активне политике запошљавања (АПЗ) са ефектом мера на запошљавање од 31% (2017); Међурезултат 2.3.1.2. Делотворност мера активне политике запошљавања – праћење, анализа и оцена ефеката мера АПЗ.

Као општи циљ политике запошљавања у Србији дефинисано је да се политика запошљавања и институције тржишта рада потпуно **ускладе са тековинама ЕУ** до краја 2020. године, па су циљеви политике запошљавања утврђени у оквиру НАПЗ за 2017. и 2018. годину у **непосредној корелацији и са смерницама и препорукама европске политике запошљавања**, и то:

- ✓ **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.

2) Зашто је била потребна интервенција Владе (креирање и спровођење јавне политике)?

Активна политика запошљавања, дефинисана Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености³², представља систем планова, програма и мера усмерених ка **повећању запослености и смањењу незапослености, односно спречавању дугорочне незапослености**, а основни инструмент ове политике јесте национални акциони план запошљавања који се доноси на годишњем нивоу. Креирањем и спровођењем различитих мера активне политике запошљавања настоји се да се утиче на кретања на тржишту рада у циљу подстицања отварања нових радних места, смањивања регионалних разлика, смањења структурне неусклађености између понуде и тражње за радном снагом, као и да се допринесе већем укључивању свих категорија теже запошљивих лица на тржиште рада.

3) Да ли су потребе циљних група јавне политике у потпуности задовољене?

Како се настоји да се политиком запошљавања утиче на смањење неусклађености између понуде и тражње за радном снагом, **циљне групе** ка којима је политика усмерана су **незапослена лица и послодавци**.

Лице које активно тражи запослење, односно које је способно и одмах спремно да ради, које није засновало радни однос или на други начин остварило право на рад, може да се **пријави као незапослено на евиденцију НСЗ**. Овим лицима су, без накнаде, доступне услуге Националне службе за запошљавање (НСЗ) и агенција. НСЗ незапосленима нуди обавештавање о могућностима и условима за запошљавање и, на основу утврђеног индивидуалног плана запошљавања, укључује их у мере активне политике запошљавања (посредовање у запошљавању, професионална оријентација и саветовање о планирању каријере, додатно образовање и обуке, субвенције за запошљавање, јавни радови и друге мере усмерене ка запошљавању или одржању запослености). Међутим, услед ограниченог износа финансијских средстава за мере АПЗ на годишњем нивоу, највећи број незапослених лица укључује се у мере које спроводе запослени у НСЗ (активно тражење посла, сајмови запошљавања), 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.

Улога НСЗ се огледа и у повезивању лица која траже запослење са послодавцима који исказују потребе за посредовањем у запошљавању. **Послодавац** који има потребу да запосли или радно ангажује лице може се обратити НСЗ да му понуди избор лица и изврши селекцију у складу са захтевима радног места. Такође, послодавац може да учествује у мерама активне политике запошљавања, односно да се пријави на јавне позиве за доделу субвенције за запошљавање незапослених са евиденције, организацију јавног рада или обуке на захтев послодавца. Све ове услуге НСЗ доступне су послодавцима без накнаде.

4) Да ли су постигнути ефекти у директној корелацији са циљевима политике?

³² „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон и 113/17.

Постигнути ефекти политике запошљавања (повећање стопе запослености, смањење стопе незапослености и дугорочне незапослености, као и смањење регионалних разлика у овим стопама) у директној су корелацији са постављеним циљевима политике запошљавања – исти су утврђени у складу са стањем и кретањима на тржишту рада, текућим реформским процесима у областима рада, запошљавања, образовања, омладинске политике и социјалне заштите, резултатима претходно спроведених активности, као и смерницама и препорукама европске политике запошљавања.

5.2. Ефикасност

1) Који показатељи и циљне вредности су дефинисани као резултати и да ли су остварени?

У Стратегији запошљавања утврђени су **показатељи резултата** којима се мери успешност остваривања појединих циљева, који су као такви преузети и у НАПЗ за 2017. и 2018. годину:

✓ Већи број незапослених лица укључен у мере АПЗ

У мере АПЗ укључено је 145.356 лица са евиденције незапослених у 2017., 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), расте и учешће незапослених у мерама АПЗ у просечном броју незапослених на евиденцији НСЗ (делом и због смањења броја незапослених лица на евиденцији).

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 број лица / процентни поен	
Већи број незапослених лица укључен у мере АПЗ	Број незапослених лица укључених у мере АПЗ у току једне године	146.891	145.356	152.936	6.045	↑
	Учешће незапослених укључених у мере АПЗ у просечном броју незапослених на евиденцији НСЗ, у %	20,6	22,3	26,2	5,6	↑

✓ Већи број незапослених лица запослен након укључивања у мере АПЗ

Број запослених након укључивања у мере АПЗ износио је 47.140 лица, што је ефекат на запошљавање од 32,4% у 2017., 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.

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉИ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 број лица	
Већи број незапослених лица запослен након укључивања у мере АПЗ	Број запослених лица шест месеци након укључивања у мере АПЗ	37.212	47.140	51.702	14.490	↑

✓ Укључивање категорије теже запошљивих лица у мере АПЗ

Незапослена лица са статусом теже запошљивих лица, у складу са проценом запошљивости, имају приоритет при укључивању у мере АПЗ. Конкретне категорије ових лица која имају приоритет за укључивање дефинишу се на годишњем нивоу у НАПЗ. Посебан приоритет при укључивању у мере АПЗ имају незапослена лица која се истовремено суочавају са више фактора отежане запошљивости.

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., 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.

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 број лица / процентни поен	
Укључивање категорије теже запошљивих лица у мере АПЗ	Број лица из категорије теже запошљивих укључен у мере АПЗ	141.361	139.950	147.321	5.960	↑
	Учешће теже запошљивих лица укључених у мере АПЗ у укупном броју незапослених укључених у мере АПЗ, у %	96,2	96,3	96,3	0,1	↑

Укључивање незапослених са статусом теже запошљивих лица у мере АПЗ по категоријама (младих, вишкова запослених, старијих од 50 година, незапослених без квалификација и нискоквалификованих, особа са инвалидитетом, Рома, корисника новчане социјалне помоћи, дугорочно незапослених, младих до 30 година старости са статусом деце палих бораца, младих до 30 година старости који су имали/имају статус детета без родитељског старања, жртава породичног насиља), у смислу броја укључених у мере и учешћа у укупном броју лица укључених у мере, као и њиховог запошљавања са евиденције НСЗ, приказано је у **Анексу, Табела 2. ПОКАЗАТЕЉИ УСПЕХА У ПРИМЕНИ НАПЗ – II. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада.**

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).

2) Колики су трошкови резултата – по резултату и укупно? Колико одступају од трошкова који су планирани?

Мере АПЗ финансиране су из прихода од доприноса за обавезно осигурање за случај незапослености у 2017. и 2018. години.

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 фонда³³ за мере и активности усмерене ка подстицању запошљавања и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом опредељен је исти износ од 550 мил. динара у обе године. Учешће укупно опредељених 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.

Утрошена средства за реализацију мера АПЗ у 2017. износила су 2,37 млрд. динара, што представља 84,6% опредељених средстава, а у 2018. години 2,79 млрд. динара или 76,6% опредељених средстава. За реализацију мера и активности усмерених ка подстицању запошљавања и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом, финансираних из Буџетског фонда³⁴, утрошена средства у 2017. износе 476 мил. динара или 86,6% опредељених средстава, док је у 2018. утрошено 452 мил. динара или 82,2% опредељених средстава.

³³ Буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ.

³⁴ Неутрошена, а трансферисана средства НСЗ из Буџетског фонда враћена су у буџет Републике Србије.

Табела 7. Средства за мере активне политике запошљавања у периоду 2017–2018

у мил. РСД		
	2017.	2018.
Средства за реализацију мера активне политике запошљавања		
<i>Опредељена средства</i>	2.800,00	3.650,00
<i>Утрошена средства</i>	2.367,91	2.795,23
<i>% реализације</i>	84,6	76,6
Средства за реализацију програма и мера професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања незапослених особа са инвалидитетом		
<i>Опредељена средства</i>	550,00	550,00
<i>Утрошена средства</i>	476,03	451,92
<i>% реализације</i>	86,6	82,2
УКУПНО ОПРЕДЕЉЕНА СРЕДСТВА	3.350,00	4.200,00
<i>Учешће опредељених средстава у БДП, у %</i>	0,07	0,08

Извор: МРЗБСП, НАПЗ; НСЗ, Извештај о раду

Динамика трошења средстава у току календарске године зависи од врсте мере АПЗ која се реализује. На годишњем нивоу опредељена средства се у највећој мери и утроше (проценат реализације се креће у распону 96,9–99,4%) код мера АПЗ које:

- реализују запослени у НСЗ (*мере активног тражења посла*),
- подразумевају једнократну исплату средстава корисницима (незапосленим лицима или послодавцима) на почетку реализације мере (*субвенције за запошљавање*),
- подразумевају месечну исплату средстава, али краће трају (нпр. *јавни радови* трају до 4 месеца), па се мера реализује и средства исплате у истој години.

Код додатног образовања и обука опредељена средства се не утроше у току године (проценат реализације износи 67,1% у 2017. и 59,1% у 2018. години), а неутрошена средства се враћају у буџет Републике Србије. Ове мере се реализују на основу расписаних јавних позива, трају најдуже до 12 месеци, а исплата средстава се врши на месечном нивоу, па се финансирање мера најчешће преноси у наредну фискалну годину (уговорене обавезе које ће бити исплаћене у наредној години).

Табела 8. Преглед утрошених средстава по мерама активне политике запошљавања у периоду 2017–2018

у хиљадама РСД						
МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА	2017.			2018.		
	Опредељено	Утрошено	% реализације	Опредељено	Утрошено	% реализације
Мере активног тражења посла	1.600,00	1.370,75	85,7	1.360,00	1.352,01	99,4
Додатно образовање и обуке	1.037.920,00	696.309,17	67,1	1.797.865,63	1.062.716,56	59,1
Субвенције за запошљавање	1.194.080,00	1.140.418,45	95,5	1.046.291,50	1.022.793,42	97,8
Јавни радови	566.400,00	529.816,06	93,5	347.250,00	336.341,31	96,9
Суфинансирање програма или мера АПЗ				457.232,87	372.027,36	81,4
Утрошена средства	2.800.000,00	2.367.914,43	84,6	3.650.000,00	2.795.230,67	76,6

Извор: НСЗ, Извештај о раду 2017–2018

Средства за мере и активности усмерене ка подстицању запошљавања и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом из Буџетског фонда такође се не утроше у целини на годишњем нивоу (проценат реализације износи 86,6% у 2017. и 82,2% у 2018. години), иако се троше у већем проценту него средства за мере АПЗ.

Табела 9. Преглед утрошених средстава за програме и мере професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања незапослених особа са инвалидитетом из Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ у периоду 2017–2018

у хиљадама РСД

МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА	2017.			2018.		
	Опређено	Утрошено	% реализације	Опређено	Утрошено	% реализације
Мере и активности професионалне рехабилитације	55.250,00	30.832,86	55,8	51.198,00	23.990,54	46,9
Подстицање запошљавања особа са инвалидитетом	480.500,00	436.432,91	90,8	477.360,00	413.394,95	86,6
Подршка особама са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима	14.250,00	8.765,80	61,5	21.442,00	14.532,40	67,8
Утрошена средства	550.000,00	476.031,57	86,6	550.000,00	451.917,88	82,2

Извор: НСЗ, Извештај о раду 2017–2018

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

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 додељеног 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).

3) Да ли су ангажовани ресурси били довољни за остварење резултата?

Висина опредељених финансијских средстава за политику запошљавања утиче како на реализацију предвиђених програма и мера АПЗ (која мера ће се спровести), тако и на број лица која ће се укључити у мере.

За сваку меру АПЗ која се спроводи тачно се знају трошкови спровођења (по незапосленом лицу које ће се укључити у меру). Приликом израде НАПЗ, код планирања укључивања лица у мере АПЗ узимају се у обзир укупно опредељена средства за мере, трошкови мере по незапосленом лицу, али и стање на евиденцији НСЗ у погледу броја лица која се налазе на евиденцији и њихових карактеристика, односно потреба за подршком при запошљавању или подизање нивоа запошљивости.

На основу ових критеријума квантификују се резултати чије се остварење очекује – број лица која ће се укључити у мере АПЗ по мерама и категоријама незапослених.

Дефинисани резултати у 2017. и 2018. години су остварени са ангажованим ресурсима, пре свега имајући у виду опредељена финансијска средства, али и људске ресурсе, тј. запослене у НСЗ који пружају услуге и мере корисницима АПЗ.

Међутим, опредељена средства за реализацију мера АПЗ 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 је ограничени обухват незапослених.

4) Да ли су резултати постигнути у складу са утврђеним роковима? Уколико нису, који су разлози за то?

На годишњем нивоу планира се укључивање лица у мере АПЗ по мерама, па се остваривање резултата мери у односу на постављени план. Укупан број лица укључен

у мере АПЗ на годишњем нивоу виши је од планираног броја у обе године – 14.126 лица више укључено је у односу на план у 2017. (10,8%), односно 20.736 лица више укључено је у односу на план у 2018. години (15,7%).

Међутим, уколико се анализира **укљученост лица по мерама АПЗ, одступање од плана** је нарочито **изражено код програма додатног образовања и обука**, где је број укључених лица био мањи од планираног броја за скоро 20% у 2017. години. Најмања реализација се бележи код обука за тржиште рада (око 56% у 2017.) и обука за незапослене на захтев послодавца (50% у 2017. и 69% у 2018). Ова чињеница забрињава посебно ако се узму у обзир карактеристике незапослених на евиденцији од који је чак једна трећина без квалификација, односно две трећине је дугорочно незапослено, услед чега им знања застарјевају. Због тога је потребно сагледати разлоге који утичу на реализацију ових обука које су испод планираног нивоа (на пример: мали број понуђача услуге извођења обука за незапослена лица за потребе тржишта рада са статусом јавно признатог организатора активности образовања одраслих; слаба информисаност послодаваца о могућностима учешћа у финансирању програма обуке на њихов захтев; сложени услови учешћа које послодавац треба да испуни уколико жели да се обука на његов захтев финансира), па у складу са тим налазима предузети активности са циљем унапређења реализације обука. И Европска комисија у извештајима о напретку Србије наводи препоруку о повећању издвајања за обуке незапослених лица, па самим тим и већег броја укључених лица, јер се обукама подиже запошљивост лица и побољшава њихов положај на тржишту рада.

Код јавних радова је број укључених лица већи од планираног броја – 1.228 лица више укључено је у односу на план у 2017. (17,9%), односно 945 лица више у односу на план у 2018. години (14,2%). Ефекти на запошљавање код јавних радова су занемарљиви, јер мера подразумева радно ангажовање незапослених ради очувања и унапређења радних способности, тако да их као меру треба користити селективно у условима када су средства за мере АПЗ ограничена и када је потребно остварити одређени ефекат на запошљавање. Јавне радове је потребно организовати 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.

Укључивање незапослених лица у мере АПЗ зависи од тога која врста мере је у питању. Мере АПЗ које се односе на активно тражење посла, саветовање, утврђивање индивидуалних планова запошљавања и остваривање контаката са послодавцима НСЗ реализује континуирано, током целе године. Укључивање незапослених у мере додатног образовања и обука и јавне радове, као и додела субвенција за запошљавање, спроводи се на основу расписаних јавних позива и конкурса које НСЗ расписује у фебруару текуће године.

Укључивање незапослених лица у мере активне политике запошљавања у периоду 2017–2018, по мера АПЗ, приказано је у **Анексу, Табела 5. Преглед укључености незапослених лица у мере активне политике запошљавања у периоду 2017–2018.**

5.3. Ефективност

- 1) Да ли су планирани ефекти и исходи постигнути и развојни услови промењени?
- 2) Уколико нису, да ли је могуће квантификовати разлику и пронаћи узроке?

У Стратегији запошљавања утврђени су **показатељи ефеката** којима се мере остварене промене у односу на полазно стање, који су као такви преузети и у НАПЗ за 2017. и 2018. годину:

✓ Повећање стопе запослености (становништво 15–64)

Стопа запослености радно активног становништва константно расте последњих година, а у посматраном периоду (2016–2018. година) повећана је за 3,6 процентних поена. Међутим, и даље је, за 9,8 процентних поена, нижа од стопе запослености у ЕУ-28 (68,6%).

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉИ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 процентни поен	
Повећање стопе запослености 15-64	Стопа запослености - пропорција запослених лица у укупном становништву радног узраста, у %	55,2	57,3	58,8	3,6	↑

✓ Смањење стопе незапослености (становништво 15–64)

Стопа незапослености радно активног становништва константно опада последњих година, а у посматраном периоду (2016–2018. година) смањена је за 2,6 процентних поена. Међутим, и даље је двоструко виша од стопе запослености у ЕУ-28 (6,3%).

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉИ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 процентни поен	
Смањење стопе незапослености 15-64	Стопа незапослености - пропорција незапослених лица у активном становништву радног узраста, у %	15,9	14,1	13,3	-2,6	↓

✓ Смањење дугорочне незапослености (становништво 15–64)

Изаови структуралне незапослености и даље су присутни у Србији, јер велики број незапослених лица тражи посао дуже од годину дана. Стопа дугорочне незапослености, која је износила 7,9% у 2018., опала је за 2,5 процентних поена у периоду 2016–2018. године. Поређење са земљама ЕУ показује да је стопа дугорочне незапослености у Србији два и по пута виша у односу на просек ЕУ-28 (3,1%).

ЦИЉ	ПОКАЗАТЕЉИ	2016	2017	2018	Разлика 2018/2016 процентни поен	
Смањење дугорочне незапослености (становништво 15-64)	Учешће дугорочне незапослености - удео дугорочно незапослених лица у укупном броју незапослених радног узраста, у %	65,3	60,8	59,6	-5,7	↓
	Стопа дугорочне незапослености – пропорција дугорочно незапослених лица у активном становништву радног узраста, у %	10,4	8,5	7,9	-2,5	↓
	Број дугорочно незапослених лица на евиденцији НСЗ, просек године, у хиљадама	480,7	447,1	399,0	-82	↓
	Учешће дугорочно незапослених лица у укупном броју незапослених на евиденцији НСЗ, у %	67,4	68,7	68,4	1,0	↑

- 3) Да ли су изабране активности/мере релевантне и најадекватније за постизање резултата?

Мере политике запошљавања у НАПЗ у 2017. и 2018. години дефинисане су тако да на најбољи начин допринесу остварењу посебног циља за који су везане. Процесу израде НАПЗ значајан допринос дају друге државне институције, социјални партнери и ЈЛС, са којима се постиже договор о томе које су то активности које ће се реализовати, ко су носиоци активности, а ко партнери у реализацији, рокови за реализацију, као и извори финансирања за трошкове који ће настати током реализације.

4) Да ли су корисници јавне политике задовољни постигнутим исходима?

НСЗ је институција која има сертификован систем управљања квалитетом по верзији стандарда ИСО 9001:2015. У складу са захтевима овог система спровode се **истраживања којима се врши мерење степена задовољства корисника услугама НСЗ – незапослених лица и послодаваца.**

- Анкета о задовољству послодаваца као корисника услуга спроведена је 2017.³⁵, а неки од резултата су: 85,8% послодаваца тврди да им „НСЗ као институција пружа најбоље могуће услуге“, 85,3% послодаваца тврди да „НСЗ испуњава моја очекивања“, а чак 87,3% послодаваца тврди: „Када боље сагледам, генерално сам задовољан услугом од стране НСЗ“.
- Анкета о задовољству незапослених као корисника услуга планирана је да се спроведе у 2018. години³⁶ и то тако да комплетно истраживање буде спроведено екстерно. Јавна набавка за ову услугу завршена је у новембру 2018. и до тренутка подношења извештаја НСЗ резултати истраживања нису били познати.

5.4. Одрживост

1) Да ли су финансијски и економски механизми успостављени у циљу дуготрајних и одрживих користи од конкретне јавне политике?

Финансирање активне политике запошљавања уређено је Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чиме су успостављени механизми за одрживост ове јавне политике. Извори финансирања могу бити различити, и то: буџет Републике Србије, буџети аутономне покрајине и ЈЛС, донације, кредити, доприноси за случај незапослености и други извори.

2) Да ли се у оквиру важећег регулаторног оквира може омогућити трајније креирање користи од конкретне јавне политике?

Регулаторни оквир за креирање политике запошљавања и спровођење програма и мера АПЗ чине три закона: Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом³⁷ и Закон о запошљавању странаца³⁸. Иако усвојена још 2009. године, у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености и Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом унапређене су поједине одредбе изменама и допунама прописа које су у међувремену усвојене, а које су настале на основу праћења ефеката и сагледавањем реалних потреба у пракси.

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.

³⁵ Анкетирање је спроведено на узорку од 1.000 послодаваца, од чега су 753 послодавца (75,3%) прихватила анкетирање.

³⁶ Анкетирање је планирано да се спроведе на узорку од 3.000 незапослених лица.

³⁷ „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13.

³⁸ „Службени гласник РС“, број 128/14.

3) Да ли постоје одговарајући институционални капацитети за трајно одржавање позитивних ефеката конкретне јавне политике?

Институционални капацитети за трајно одржавање позитивних ефеката политике запошљавања постоје – мере активне политике запошљавања и друге планиране активности у оквиру НАПЗ спроводи министарство надлежно за послове запошљавања, НСЗ, агенције и други органи, институције и социјални партнери.

- Послови запошљавања у делокругу³⁹ су надлежности Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектора за рад и запошљавање. У овом тренутку послове из области запошљавања обавља 11 државних службеника⁴⁰ са високим нивоом образовања. У наредном периоду предвиђено је јачање административних капацитета и повећање броја извршилаца за област запошљавања⁴¹, које је у функцији редовног и правовременог обављања свих послова.
- НСЗ, која спроводи мере АПЗ, организована је по територијалном принципу: чине је Дирекција, две Покрајинске службе, 34 филијале, 21 служба и више од 120 испостава у свим областима Републике Србије. Према последњим расположивим подацима из јануара 2019. године, у НСЗ је на неодређено време запослено 1.612 лица, док је додатних 204 лица радно ангажовано.
- Агенције за запошљавање се оснивају ради обављања одређених послова запошљавања⁴², а, уколико испуњавају услове у погледу просторне и техничке опремљености и стручне оспособљености запослених, дозволу за рад им издаје МРЗБСП. На крају 2018. године дозволу је поседовало 118 агенција за запошљавање.
- У припреми и реализацији појединих мера и активности предвиђених у оквиру НАПЗ учествују и друга министарства, институције и партнери, у складу са својом надлежношћу, кроз Радну групу за израду НАПЗ коју чине представници: МРЗБСП, НСЗ, министарстава надлежних за послове омладине, привреде, финансија, просвете, Републичког секретаријата за јавне политике, РЗС, Сталне конференције градова и општина, Привредне коморе Србије, Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, као и социјалних партнера Унија послодаваца Србије, Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати „Независност”.

³⁹ Закон о министарствима („Службени гласник РС“, бр. 44/14, 14/15, 54/15, 96/15 – др. закон и 62/17).

⁴⁰ У Групи за нормативне, управне и управно-надзорне послове за област запошљавања раде четири државна службеника, док у Одсеку за активну политику запошљавања ради седам државних службеника.

⁴¹ Извор: Акциони план за поглавље 19 *Социјална политика и запошљавање*.

⁴² Обавештавања о могућностима и условима запошљавања; Посредовања у запошљавању у земљи и иностранству; Професионалне оријентације и саветовања о планирању каријере; Спровођење појединих мера АПЗ на основу уговора са НСЗ.

6) Закључци и препоруке

6.1. Закључци

Показатељи на тржишту радне снаге у Србији, мерено Анкетом о радној снази, последњих година бележе позитивна кретања – присутан је раст запослености у условима повећања активације и смањења незапослености становништва. Кретање основних показатеља тржишта рада углавном је конзистентно са кретањима макроекономских показатеља, али и поред напретка, услови су и даље неповољнији у односу на земље ЕУ, што се мери разликама код кључних показатеља тржишта рада за становништво радног узраста.

Ако говоримо о демографским кретањима, за Србију је карактеристичан изразит депопулациони тренд, који се огледа у смањењу броја становника услед негативног природног прираштаја и емиграција, и процес демографског старења становништва, који се манифестује континуирано растућим бројем старих и њиховим високим уделом у укупном становништву. То значи да ће се Србија у будућности сустрети не само са све старијим становништвом, што прети да угрози пензиони систем, већ и са недостатком радне снаге који неће бити у могућности да надомести увозом радне снаге из земаља у окружењу, већ из неразвијених земаља света.

Последњих година у Србији се бележи повећање регистроване запослености, до кога је дошло захваљујући пре свега запошљавању у правним лицима, а повећан је и број предузетника и запослених код њих, као и лица која самостално обављају делатност. Смањење броја запослених у посматраном периоду бележи се у јавном сектору, због забране запошљавања која се примењује већ шесту годину као део споразума са Међународним монетарним фондом.

Позитиван тренд смањења анкетне незапослености пратио је и тренд смањења регистроване незапослености. Просечан број незапослених лица на евиденцији НСЗ смањен је за 130 хиљада лица или 18,2% у 2018. у односу на 2016. годину. Смањење броја незапослених може се делом објаснити смањеним приливом, а делом је резултат запошљавања ових лица услед опоравка тржишта рада и повећане потражње за радницима.

Реализација НАПЗ 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, а редовно се издвајају и средства за подршку запошљавању незапослених лица кроз финансирање ЛАПЗ. Све значајнија постају и средства из ЕУ-ИПА фондова, која се кроз директни грант НСЗ усмеравају ка крајњим корисницима – незапосленим лицима на евиденцији. 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.

Иако се број лица која се укључују у мере АПЗ повећава из године у годину, 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.

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 и 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 нискоквалификовани, 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.

6.2. Препоруке

У наредном периоду, приликом израде новог документа политике запошљавања потребно је узети у обзир следеће препоруке:

- **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 годишњем извештају о напретку Србије за 2019. У истом извештају, Европска комисија наводи и препоруку о повећању издавања 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% опредељених 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 издавања за мере АПЗ последњих година повећавају, повећава се и број лица са евиденције НСЗ која се укључују у мере (висина опредељених финансијских средстава за политику запошљавања утиче на број лица која ће се укључити у мере). Међутим, опредељена 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 је 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 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. Неопходно је применити ову методологију зато што она дефинише правила за праћење лица којима су пружене услуге, односно која су укључена у мере АПЗ и трошкове услуга/мера, и то тако 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 – 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, док се за мере обука за активно тражење посла, тренинг самоефикасности, радионица за превладавање стреса услед губитка посла и функционално основно образовање одраслих као ефекат 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, док је само 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, а добијени резултати користили 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 из разлога што анкетирање спроводе саветници за запошљавање који обављају и друге послове. На основу идентификованих слабости потребно је предузети конкретне активности као што су: 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 која 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 то 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 усложњава реализацију препоруке за 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 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 – у мере које ће, на основу процењених индивидуалних могућности и потреба незапослених лица, у највећем обиму утицати на повећање њихове запошљивости и на запошљавања, 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 једнако 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, па до обука за тржиште рада које се организују на основу информација о траженим занимањима на тржишту које се добијају управо 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.

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.

Влада РС. (март 2017 и јануар 2018). Програм економских реформи за период 2017–2019. и 2018–2020. године.

Арандаренко, М. (2011). Тржиште рада у Србији: трендови, институције, политике. Београд: Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду.

Томановић С., Станојевић Д. (2015). Млади у Србији 2015. Стања, опажања, веровања и надања. Београд: FRIEDRICH EBERT STIFTUNG и SeConS.

Институт за развој и иновације. (2019). Трошкови емиграције младих: WFD, UK Government

ПРИЛОЗИ

Табела 1. ПОКАЗАТЕЉИ УСПЕХА У ПРИМЕНИ НАПЗ – I. Побољшање услова на тржишту рада

Табела 2. ПОКАЗАТЕЉИ УСПЕХА У ПРИМЕНИ НАПЗ – II. Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада

Табела 3. ПРЕГЛЕД РЕАЛИЗАЦИЈЕ МЕРА И АКТИВНОСТИ ИЗ НАЦИОНАЛНИХ АКЦИОНИХ ПЛАНОВА ЗАПОШЉАВАЊА у периоду 2017–2018. године

Табела 4. Показатељи тржишта рада (15–64), компаративна анализа – Република Србија и ЕУ

Табела 5. Преглед укључености незапослених лица у мере активне политике запошљавања у периоду 2017–2018

Табела 6. Средства за мере активне политике запошљавања у периоду 2017–2018

Табела 7. Преглед утрошених средстава по мерама активне политике запошљавања у периоду 2017–2018

Табела 8. Преглед утрошених средстава за програме и мере професионалне рехабилитације и подстицања запошљавања незапослених особа са инвалидитетом из Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ у периоду 2017–2018