

1. Смернице ЕУ о политици запошљавања и основни препоручени правци за развој политике запошљавања у ЕУ

Лисабонска стратегија ЕУ за период 2000–2010. године, усвојена на Лисабонском самиту 2000. и ревидирана 2005. године, садржи одредбе о усклађивању економске и социјалне политике и политике запошљавања држава чланица ЕУ. Инструмент „**Интегрисане смернице за привредни раст и отварање послова**” састоји се од 24 смернице: макроекономске смернице (1–6), микроекономске смернице (7–16), смернице за запошљавање (17–24). *Европска стратегија запошљавања* (1997) саставни је део Лисабонске стратегије и у њој су дефинисани **заједнички циљеви и задаци** (смернице 17–24).

Као одговор на забринутост јавности о климатским променама, старење становништва и социјалне искључености у марту 2008. године приоритети су од „раста и радних места-запослености“, проширени на „еколошки, друштвено и економски одржив раст и радна места“.

Основни циљеви Европске стратегије су:

- пуна запосленост
- унапређивање квалитета и продуктивности рада
- јачање социјалне и територијалне кохезије

Интегрисане смернице ЕУ за запошљавање

Смерница бр. 17 Спровојати политике запошљавања које као циљ имају пуну запосленост, побољшање квалитета и продуктивности на послу и јачање социјалне и територијалне кохезије.

Политике би требало да допринесу да до 2010. године просечна општа стопа запослености за ЕУ буде 70%, за жене најмање 60% и за старије раднике (55–64) 50% као и да се смање незапосленост и неактивност. Државе чланице би требало да размотре утврђивање националних циљева у погледу стопе запослености.

Смерница бр. 18 Промовисати приступ раду који уважава специфичност животног доба на следеће начине:

- Обнављањем иницијатива чији је циљ стварање услова за запошљавање младих и за смањивање незапослености омладине као што је предвиђено Европским омладинским пактом
- Предузимањем мера с циљем да учешће жена буде повећано, а разлике међу половима у запослености, незапослености и зарадама смањене
- Омогућавањем боље усклађености посла и приватног живота, и обезбеђивања приступа предшколским установама и установама за бригу о другим члановима породице по приступачним ценама
- Пружањем подршке активном старењу, укључујући у то и одговарајуће радне услове, унапређивање здравља (на раду), адекватне подстицаје за рад и дестимулисање раног пензионисања
- Увођењем модерних система социјалне заштите, укључујући у то и пензијски систем и систем здравствене заштите, обезбеђивањем да они буду одговарајући за друштво и финансијски одрживи, као и да буду у стању да одговоре на нове потребе, како би се подстакло учешће и дуже задржавање у радном односу и омогућио дужи животни век.

Смерница бр. 19 Обезбедити инклузивна тржишта рада, осигурати да посао буде привлачнији и исплативији за тражиоце запослења укључујући у то и угрожене групе и неактивне, и то на следеће начине:

- активним и превентивним мерама на тржишту рада које укључују рано утврђивање потреба, помоћ при тражењу посла, усмеравање и обуку као део индивидуалних акционих планова, обезбеђивање потребних социјалних услуга како би било подстакнуто укључивање оних који су најудаљенији од тржишта рада и искорењивању сиромаштва
- стално преиспитивањем позитивних и негативних ефеката пореског система и система бенефиција, укључујући управљање бенефицијама и њихову условљеност, као и значајно смањење високих маргиналних ефективних пореских стопа, нарочито за особе са ниским примањима, уз, истовремено обезбеђивање адекватног нивоа социјалне заштите
- отварање нових послова у услужним делатностима, за појединце и привредне субјекте, нарочито на локалном нивоу

Смерница бр. 20 Наћи боље начине да се задовоље потребе тржишта рада:

- Модернизацијом и јачањем институција на тржишту рада, пре свега служби за запошљавање, са циљем да буде обезбеђена већа транспарентност у запошљавању и могућности обуке на националном и европском нивоу
- Уклањања препрека за покретљивост радника широм Европе, у складу са оквиром који предвиђају Уговори
- Адекватнијим предвиђањем потребних квалификација, мањкова и застоја на тржишту рада
- Одговарајућим управљањем економским миграцијама.

Смерница бр. 21 Промовисати флексибилност заједно са сигурношћу запослења и смањити сегментацију на тржишту рада, узимајући у обзир улогу социјалних партнера:

- прилагођавањем правне регулативе у области рада, по потреби уз ревидирање различитих решења везаних за уговор и радно време
- решавањем проблема непријављеног рада
- адекватнијим предвиђањем и успешним спровођењем промена, укључујући економско реструктурирање, нарочито промена везаних за започињање пословања, како би се умањили њихови социјални трошкови и омогућило прилагођавање
- унапређивањем и ширењем иновативних и прилагодљивих облика организације рада у циљу побољшања квалитета и продуктивности рада, укључујући здравље и безбедност на раду
- подршком променама професионалног статуса, укључујући обуку, самозапошљавање, започињање послова и територијалну покретљивост.

Смерница бр. 22 Омогућити да механизми формирања зарада и кретање трошкова радне снаге буду подстицајни за запошљавање:

- Подстицање социјалних партнера да, у области за које су одговорни, дефинишу одговарајући оквир за преговоре о висини зарада тако да се продуктивност и изазови тржишта рада одражавају на зараде на свим релевантним нивоима и тако да се избегну разлике између полова у висини зарада;
- Испитивања утицаја осталих трошкова радне снаге на запошљавање и, где је потребно, прилагођавањем њихове структуре и нивоа, пре свега у циљу смањења пореског оптерећења за лица са ниским примањима.

Смерница бр. 23 Повећати и побољшати улагања у људски капитал:

- Инклузивном политиком образовања и обуке и активностима које значајно олакшавају приступ почетном стручном образовању, средњем и високом образовању, укључујући стажирање и обуку за предузетнике.
- Значајног смањења броја оних који пре времена прекидају школовање
- Ефикасним стратегијама доживотног учења доступног за све у школама, привредним субјектима, јавним установама и домаћинствима у складу са европским споразумима, укључујући одговарајуће подстицаје и механизме за поделу трошкова, са циљем да се повећа учешће у континуираним обукама и обукама на радном месту током целог животног века, поготово за ниско квалификоване и старије раднике.

Смерница бр. 24 Прилагодити системе образовања и обуке новим захтевима у погледу компетенција:

- Обезбеђивањем да образовање и обука буду атрактивнији, отворенији и вишег стандарда квалитета, проширењем могућности за образовање и обуку, обезбеђивањем флексибилних начина учења и повећањем покретљивости студената и полазника обуке
- Обезбеђивањем лакшег и разноврснијег приступа свима који желе да се образују, обуче или стекну знања преко флексибилног радног времена, служби за подршку породици, професионалне оријентације и по потреби нових облика поделе трошкова
- Одговором на нове и будуће потребе у погледу квалификација, кључних компетенција и вештина бољим и јасним дефинисањем квалификација, њиховим делотворним признавањем и потврдом формалног и неформалног учења

2. Основна стратешка документа у Републици Србији која се односе на политику запошљавања

Национална стратегија запошљавања

Националну стратегију запошљавања за период 2005–2010. године Влада Србије усвојила је 14. априла 2005. године у складу са Европском стратегијом запошљавања .

Стратегија прихвата три свеобухватна циља Лисабонске стратегије из 2000. године, који подразумевају:

1. пуну запосленост,
2. квалитет и продуктивност рада, и
3. друштвену кохезију и укључивање на тржиште рада.

Спровођење ових циљева, међутим, мора да пође од реалности нашег тржишта рада. Очигледно, било би нереално инсистирати на постизању пуне запослености и лидерске позиције у свету у погледу квалитета и продуктивности рада до 2010. године, што је циљ Европске уније. Али, припремати се за време када ће Србија постати део „најконкурентније и најдинамичније на знању засноване привреде, способне за одрживи економски раст са квалитетнијим и бројнијим радним местима, и уз јачу друштвену кохезију“, подразумева напор ка непрекидном смањивању постојећег јаза између европског и српског тржишта рада.

Приоритети дефинисани Националном стратегијом запошљавања су: помоћ у тражењу посла и превенција дугорочне незапослености; подршка предузетништву; промовисање флексибилности на тржишту рада; веће и квалитетније улагање у људски капитал ; подршка активном старењу; подршка равноправности полова у запошљавању и зарадама; борба против дискриминације посебно погођених група; унапређење финансијских подстицаја ; смањење неформалног рада; подршка професионалној и географској мобилности ; подршка страним директним инвестицијама; смањивање разлика између регионалних тржишта рада.

Индикатори успеха и праћење примене Стратегије

Да би се осигурала успешна примена Стратегије, потребно је унапред предвидети како ће се мерити ефикасност насталих промена. У суштини, на почетку рада на стратегији, њена одрживост се осигурава кроз дефинисање неколико стадијума:

1. Редовно снимање резултата - потребно је унапред предвидети којим индикаторима се мери успешност остваривања појединих циљева Стратегије, којим мерним карактеристикама се изражавају ти индикатори, како се, када и од стране кога снимају, на који начин се достављају Министарству и на који начин систематизују.
2. Детаљна оцена предузетих мера - унапред се дефинише колика ће се тежина (пондер) ставити на поједине мерне карактеристике везане за исти индикатор успеха, како ће се дефинисати каузални ланац који је потребно остварити да би поједини циљеви Стратегије били задовољени, који су приоритетни индикатори који осигуравају дугорочну одрживост стратегије, какве су збирне специфичне оцене везане за поједине ефекте карактеристичне за издвојене регионе, социјалне категорије итд.
3. Оцена општег напретка - потребно је унапред одредити збирну оцену мера која ће дефинисати да ли је дошло до претежних позитивних или негативних ефеката у посматраном периоду, на основу унапред дефинисаних критерија којима се оцењује укупни напредак везан за постављене циљеве (нпр. стопа незапослености у региону, број нових радних места и сл.)

4. Супервизија и накнадна евалуација успеха - потребно је предвидети оцену постигнутих ефеката према предузетим мерама које одговарају задатим циљевима, уз препоруку како да се превазиђу настали проблеми, одн. како да се боље примене сугерисани инструменти који воде испуњењу постављених циљева.

Индикатори успешности испуњења постављених циљева дефинишу се по принципу анализе трошкова и користи, дакле могу бити позитивни или негативни ефекти, који укључују оцену испуњења краткорочних или дугорочних циљева. Они треба да обухвате релевантне мере успеха предвиђених промена. По правилу се анализа фокусира на области у којима се очекују значајне промене, а коначну оцену мерних резултата чини број запослених, разврстан према дефинисаним типовима фирми на које се анализа односи (мала и средња предузећа, друштвена и јавна предузећа и сл.), као и структури (женска радна снага, угрожене социјалне групе итд.). Резултати треба да буду исказани квантитативно кад год је то могуће, мада су често корисна и допунска објашњења (утицај на производњу, буџет, извоз, ниво конкурентности, регионални развој, итд.).

3. Акциони план запошљавања за период у коме се полаже испит за рад у запошљавању и актуелне мере политике запошљавања

Национални акциони план запошљавања

По Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености

Члан 37.

Основни инструмент активне политике запошљавања је Национални акциони план запошљавања (у даљем тексту: Акциони план).

Акциони план, усаглашен са Националном стратегијом запошљавања, утврђује Влада, на предлог Министарства.

Акциони план се усваја на годишњем нивоу, најкасније до 31. јула текуће године за наредну годину. Министарство подноси Влади годишњи извештај о спровођењу Акционог плана, најкасније до 30. априла за претходну годину.

Члан 38.

Министарство управља припремом и спровођењем Акционог плана и координира, усмерава и надгледа рад свих субјеката који учествују у његовом спровођењу.

Члан 39.

Акциони план садржи:

макроекономски оквир за стварање и примену политике запошљавања;

стање и токове на тржишту рада, детаљно за наредну и оквирно за наредне три године;

циљеве и приоритете политике запошљавања;

програме и мере активне политике запошљавања за наредну годину, са одговорностима за њихово спровођење и потребним средствима;

финансијски оквир за политику запошљавања и изворе финансирања;

носиоце послова реализације Акционог плана;

категорије теже запошљивих лица које имају приоритет у укључивању у мере активне политике запошљавања;

индикаторе успешности реализације програма и мера из тачке 4. овог става; друге елементе.

Оперативни планови за спровођење стратегије:

- Национални акциони план запошљавања (НАПЗ) за период 2006–2008. године усвојен 25. маја 2006. године,
- Национални акциони план запошљавања за 2009. годину Влада Србије усвојила је 5. марта 2009. године.