Анализа програма Националне службе за запошљавање, намењених запошљавању, самозапошљавању, додатном образовању и обукама младих ососба и ефектима ових програма у 2015 и 2016. години.

Центар за истраживање у политици Аргумент

Аутори:

Слободан Мартиновић, Мастер политичких наука

Малина Крцавац, Дипломирани социјални радник

Заштитник грађана

Садржај:

Апстракт ; 3

(I) Увод - опште карактеристике тржишта рада; 3

(II) Програми Националне службе за запошљавање доступни младима у 2014., 2015. и 2016. години, разврстани по стручној спреми младих на евиденцији НСЗ; 9

(III) Обим коришћења програма, подаци о броју младих особа које су програм похађале, колико је младих особа који су користиле програме НСЗ запослено; 14

(IV) Препоруке за унапређење процеса запошљавања младих особа; 20

(V) Списак скраћеница; 23

(VI) Литература; 24

Апстракт

Незапосленост младих старосне доби 15-24 у Републици Србији је веома изражена. Стопа незапослености младих у 2014. години износила је 47,1%, што је знатно изнад опште стопе незапослености (19,7% за становништво радног узраста 15-64).

Стопа незапослености младих је у 2014. години смањена у односу на 2013. годину за 2,3 процентна поена.
Стопа запослености младих (15-24) је веома ниска и у 2014. години износила је 14,8%, односно, посматрајући 2013. годину (14,5%), незнатно је повећана.
Стопа активности младих је веома ниска и у 2014. години износила је 27,9%, али у односу на 2013. годину (28,7%), бележи смањење за 0,8 процентних поена.
Табела 1. *Основни индикатори тржишта рада младих 15-24, АРС(РЗС)*

Становништво старости (15–24)	**2013. година**	**2014. година**
Стопа активности %	28,7	27,9
Стопа запослености %	14,5	14,8
Стопа незапослености %	49,4	47,1
Стопа неактивности %	71,3	72,1

Извор: АРС, Републички завод за статистику

У 2014. години број незапослених младих 15-24 износио је 99.223 док је укупан број незапослених лица старости 15-64 износио 562.163, тј. учешће младих у укупном броју незапослених старости 15-64 је 17,16%. Удео незапослених младих у укупном броју младих је 13,15%.
Приметан је велики број неактивних младих 543.454 или 72,05% од укупног броја младих.
Према подацима Републичког завода за статистику у 2014. години НЕЕТ стопа односно учешће младих који нису запослени, нити су у систему образовања и обуке износи 20 %.
Прва мера у Националној стратегији и акционом плану за запошљавање треба да буде: Млади су развојни ресурс Србије а не теже запошљива маргинализована група. На основи развоја креирати све програми и мере за запошљавање младих. Ниједна земља не може себи да приушти одливање вредних младих људских ресурса из земље, који представљају важан потенцијал за раст и развој друштва. Млади су будућност Србије и треба им омогућити да се професионално развију и постану део активног друштва.

(I) Увод - опште карактеристике тржишта рада

У погледу перформанси тржишта рада Србија изразито заостаје за Европском унијом јер је цела претходна деценија обележена „растом без запослености“, те је регистровано драматично погоршање свих основних индикатора тржишта рада. Од почетка светске економске кризе стопа запослености становништва радног узраста опала је за десет процентних поена, са 54,0% у априлу 2008. на 44,2% у априлу 2012. године, што је одражавало кумулативни пад запослености за више од пола милиона запослених лица. Потребно је нагласити да разлике у кључним индикаторима тржишта рада пре и после 2008. године одражавају не само утицај кризе, већ и осталих

економских фактора, од којих су процеси транзиције и приватизације најважнији и који се сада налазе у својој завршној фази. Нижи ниво повећања незапослености, у поређењу са вишим нивоом смањења запослености у овом периоду, упућује на чињеницу да су многе особе које више не раде прешле у неактивност уместо у незапосленост.

Тренд раста привреде уз стагнацију и опадање запослености забележен у последњој деценији преокренуо се у стагнацију привреде праћену значајним растом стопе запослености од 2011. године, јер је стопа запослености порасла за 5 процентних поена између априла 2012. и октобра 2013. Побољшање индикатора тржишта рада настављено је и после 2013. године, те је у IV кварталу 2014. године стопа запослености достигла ниво од 50,4%, док је стопа незапослености пала на 17,6%, а стопа активности од 61,2% је готово достигла свој преткризни ниво. Овај парадокс може да расветли неколико кључних одлика тржишта рада у Србији. Фактори који се односе на тражњу за радном снагом варирају од дужине и опсега процеса реструктурирања, неповољног пословног окружења, до неадекватне инфраструктуре и јавних инвестиција, те високог пореског оптерећења ниско плаћеног рада. Фактори везани за понуду рада доприносе веома ниској стопи активности и стопи запослености и значајном уделу неформалног тржишта рада. У том погледу недавна кретања указују на то да је становништво почело да одговара на дуготрајну економску кризу тако што је повећало своју активност и, с друге стране, када је реч о млађим генерацијама, почело више да се укључује у образовање. Наиме, становништво је на изазов релативно спорог, али продуженог опадања извора расположивог дохотка изван сопственог рада (пензије, дознаке, ренте, трајни и потрошачки кредити, итд.) одговорило повећаном породичном понудом рада, посебно кроз неформално запошљавање, самозапошљавање и неплаћени рад помажућих чланова домаћинства. Осим тога, до побољшања индикатора у последњем периоду довеле су и недавне измене Закона о раду, као и појачан рад Инспектората за рад.С друге стране, стагнација и пад БДП-а, довршавање процеса приватизације и у основи неповољно пословно окружење, утицали су на то да, у истом периоду, запосленост за плату у приватним предузећима није пратила знаке опоравка забележене у Анкети о радној снази.

Табела 2: Основни индикатори тржишта рада (становништво радног узраста 15 – 64)

	2008.		**2009.**		**2010.**		**2011.**		**2012.**		**2013.**		**2014.**	
	Укупно	**Жене**	**Укупно**	**Жене**	**Укупно**	**Жене**	**Укупно**	**Жене**	**Укупно**	**Жене**	**Укупно**	**Жене**	**Укупно**	**Жене**
Стопа активности	62,7	54,4	60,6	52,8	59	50,8	59,4	50,7	60,1	51,2	61,6	53,2	61,7	53,8

Стопа запослености	53,7	45,3	50,4	43	47,2	40,1	45,4	38,3	45,3	38,1	47,5	40,1	49,6	42,8
Стопа незапослености	14,4	16,7	16,9	18,6	20,0	21,0	23,6	24,3	24,6	25,6	23,0	24,6	19,7	20,4

Извор: АРС различите године, РЗС

Још један од негативних трендова који ће имати последице на индикаторе тржишта рада су демографска кретања и старење становништва. Између два пописа становништва (2002. и 2011. године) број становника у Србији се смањио за око 5%. Резултати пројекција за период 2011–2041. Републичког завода за статистику указују да ће у наредних тридесет година становништво и даље бити изложено деловању процеса демографског старења. Удео младих је низак и са тенденцијом даљег пада, док је удео старијих висок и стално расте. Према свим варијантама пројекција, неминовно је смањење учешћа радно способног становништва (15–64) у укупној популацији, а пад би се кретао од 3,0% до 8,2%, у зависности од варијанте. Овај демографски пад може довести до формалног побољшања релативних индикатора тржишта рада, али ће његов суштински утицај на тржиште рада и потенцијал за привредни раст бити негативан. Потенцијални и расположиви људски капитал ће се смањити, а наставак демографског старења појачаће непосредни притисак на системе социјалне заштите, нарочито на пензијски и здравствени фонд.

Према Закону о министарствима, за креирање политике запошљавања у Србији је надлежно Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (МРЗБСП). Спровођење Спровођење мера активне политике запошљавања врши Национална служба за запошљавање (НСЗ), а поред ње послове запошљавања обављају и приватне агенције за запошљавање у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Овим законом је подржано и оснивање локалних савета за запошљавање и омогућено је суфинансирање програма и мера предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из буџета Републике Србије.

Област тржишта рада и запошљавања уређена је корпусом радног законодавства који је темељно реконструисан у последњих десетак година. Закон о раду (2005) са последњим изменама у августу 2014. године основни је закон којим се регулишу права и обавезе запослених и послодаваца, радно време, заштита запослених, зараде, утврђивање вишка запослених, престанак радног односа, отпремнине, рад ван радног односа, организовање запослених и послодаваца у интересне организације, као и друга питања. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (2009) са последњим изменама из 2010. године уређује рад Националне службе за запошљавање, креирање и спровођење мера активне политике запошљавања, као и питање новчане накнаде за случај незапослености. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009) са последњим изменама из 2013. године уређује област професионалне рехабилитације, подстицаја за запошљавање особа са инвалидитетом и друга питања од значаја за професионалну

рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Закон о порезу на доходак (2001) са последњим изменама из 2014. године утиче на формирање цене рада.

Дугорочни оквир за креирање политике запошљавања представља *Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020*, која се операционализује доношењем и спровођењем *Националног акционог плана запошљавања* на годишњем нивоу. У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености и националним акционим плановима запошљавања, у општинама се усвајају локални акциони планови запошљавања којима се дефинишу локални приоритети и циљеви политике запошљавања, утврђују и спроводе мере активне политике запошљавања на локалном нивоу.

Националним акционим планом запошљавања утврђују се годишњи приоритети и циљеви политике, као и спровођење мера активне политике запошљавања. Мере активне политике запошљавања представљају основни инструмент за унапређење функционисања тржишта рада циљаном подршком незапосленим лицима. Мере активне политике запошљавања дефинисане Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености су посредовање у запошљавању, професионална оријентација и саветовање у развоју каријере, субвенције за запошљавање и самозапошљавање, додатно образовање и обука, подстицаји за кориснике новчане накнаде за случај незапослености, јавни радови и друге мере запошљавања.

Програми и мере активне политике запошљавања у НАПЗ-а који ће се, у циљу повећања запослености и смањења незапослености у 2014. години, реализовати јесу: посредовање у запошљавању лица која траже запослење; професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; субвенције за запошљавање послодавцима; подршка самозапошљавању; додатно образовање и обука; подстицаји за запошљавање корисника новчане накнаде; јавни радови; мере активне политике запошљавања за особе са инвалидитетом; суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из буџета Републике Србије (по захтеву територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе); пакети услуга за незапослена лица која имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања (пакет услуга за вишкове запослених, пакет услуга за младе 15-30 година).

Националним акционим планом за 2015. годину планирано је спровођење следећих мера активне политике запошљавања: посредовање у запошљавању лица која траже запослење; професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих (млади до 30 година старости, старији од 50 година, вишкови запослених, Роми, особе са инвалидитетом); подршка самозапошљавању; додатно образовање и обука; подстицаји за запошљавање корисника новчане накнаде; јавни радови; мере активне политике запошљавања за особе са инвалидитетом; суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из републичког буџета (по захтеву територијалне

аутономије или јединице локалне самоуправе); интеграција корисника новчане социјалне помоћи на тржиште рада.

Програми и мере активне политике запошљавања у НАПЗ-а који ће се, у циљу подстицања запошљавања у 2016. години реализовати су: посредовање у запошљавању лица која траже запослење; професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих; подршка самозапошљавању; додатно образовање и обука; подстицаји за запошљавање корисника новчане накнаде; подстицаји за запошљавање корисника новчане социјалне помоћи; јавни радови; мере активне политике запошљавања за особе са инвалидитетом; субвенција зарада за особе са инвалидитетом без радног искуства; рефундација трошкова прилагођавања радног места за запошљавање особа са инвалидитетом; суфинансирање програма или мера активне политике запошљавања предвиђених локалним акционим плановима запошљавања средствима из републичког буџета (по захтеву аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе); пакети услуга за незапослена лица која имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања; пакет услуга за вишкове запослених; пакет услуга за младе; пакет услуга за лица без квалификација, нискоквалификоване и дугорочно незапослене; пакет услуга за особе са инвалидитетом. Анализом мера активне политике запошљавања за 2014., 2015. и 2016. годину оне су у свом садржајном оквиру исте.
Подршка успостављању ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености до краја 2020. године, уз усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада са тековинама Европске уније (ЕУ), што представља основни циљ политике запошљавања, пружиће се кроз остваривање појединачних циљева политике запошљавања који су исти за 2014., 2015. и 2016. годину и који су усмерени на:

I Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада,

II Подстицање запошљавања и социјалног укључивања теже запошљивих лица и подршку регионалној и локалној политици запошљавања,

III Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал.

Кључни проблеми и изазови у процесу креирања радних места и расту запослености у Србији идентификовани су како на страни тражње, тако и на страни понуде рада. Премда није увек могуће, а често ни конзистентно одвајати ове две стране тржишта рада, овај приступ је користан пре свега зато што омогућава боље управљање реформским мерама и политикама које имају за циљ креирање радних места.

Изазови на страни тражње за радом:

- Очекивани велики прилив незапослених лица услед довршетка процеса приватизације и реструктурирања предузећа у државном власништву и јавног сектора.

Изазови на страни понуде рада:

- Висока општа стопа неактивности и ниска стопа запослености, а затим и искљученост Рома из формалног тржишта рада и потреба за јачањем улоге политике запошавања;

- Сегментирано тржиште рада и структурна незапосленост;
- Висока неактивност и незапосленост младих.

Када се анализирају подаци Анкете о радној снази (АРС) о старосној структури, може се закључити да су млади (15-24) једина већа демографска група која практично није учествовала у опоравку тржишта рада у протеклом периоду. Традиционално **висока незапосленост младих** (41,9% за групу 15–24 године у IV кварталу 2014. године) је погоршана избијањем економске кризе. Ако погледамо податке Националне службе за запошљавање видећемо и да је на евиденцији велики број младих без квалификација (19,16% групе 15–29 година), а више од половине незапослених младих (58,68% групе 15–29 година) има ниво образовања средње школе. То значи да млади немају знања и вештине које су потребне послодавцима, тј. да исходи система образовања нису у складу са потребама тржишта рада. Од 196.260 незапослених младих (између 15 и 29 година) на евиденцији Националне службе за запошљавање на дан 31.12.2014. године, 37.598 их је без квалификација или неквалификовано (19,16%), а 115.171 (58,68%) има ниво образовања средње школе. Посебан проблем представља дугорочни карактер незапослености младих, јер 54,03% младих са евиденције посао тражи дуже од једне године. Због тога долази до застаревања знања, па се и вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини периода незапослености, што може довести и до трајног искључења са тржишта рада. У Србији се и велики број младих одлучује за наставак школовања, јер лоша економска ситуација отежава долазак до првог запослења. Међутим, оно што посебно забрињава је проценат младих који немају запослење, а истовремено су изван образовања или обуке (тзв. стопа NEET), који је у IV кварталу 2014. износио 19,7% за старосну групу 15-24. Код ове категорије основни узрок неактивности је или обесхрабреност или незаинтересованост за рад уколико постоји неки извор примања, односно зависи од висине прихода у домаћинству. Обесхрабреност је последица мале вероватноће да ће наћи посао због високе стопе незапослености младих. Осим тога, велики број неактивних младих је без радног искуства и стечених практичних знања, а западањем у дугорочну незапосленост њихове шансе за активацијом и запошљавањем постају све мање. Систем социјалне помоћи такође не подржава активацију, а постоји и недостатак флексибилних послова које би могли да ускладе са образовањем, што је додатно наглашено постојањем минималне обавезне основице за доприносе за социјално осигурање. Додатни проблем је велики број младих (15-24) у неформалној запослености (према Анкети о радној снази, у IV кварталу 2014. године 41,9% од укупног броја запослених младих је неформално запослено). Треба имати у виду да, уз оваква тренутна издвајања за мере АПЗ, ефекат ових мера може бити само ограничен с обзиром на број незапослених пријављених на евиденцији НСЗ.

У складу са Законом, министар надлежан за послове запошљавања и директор Националне службе за запошљавање потписују Споразум о учинку НСЗ. Споразум се потписује на годишњем нивоу и њиме се одређује учинак НСЗ и праћење ефикасности спровођења мера активне политике запошљавања. Споразумом се ближе уређују мере и активности из Националног акционог плана запошљавања које

реализује НСЗ, рокови за спровођење мера и активности, очекивани резултати, одговорности у НСЗ и финансијски оквир. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања на основу извештаја НСЗ прати степен остварености учинка.

У Републици Србији, као и у транзиционим привредама уопште, ефективност мера политике запошљавања у великој мери зависи од ширег контекста тржишта рада и макроекономског контекста у ком се спроводе (O'Leary et al., 2001). Ова чињеница иде у прилог постепеном приступу развоју политике на основу континуиране евалуације и адаптације мера. Дакле, од суштинског је значаја да се поправе услови у којима се подаци прикупљају и користе за планирање активности и распоређивање јавних средстава. У области *ex post* мониторинга и евалуације ефеката мера Активне политике запошљавања (АПЗ) у периоду између 2009. и 2012. године објављено је чак осам евалуација, којима су обухваћене најзначајније мере АПЗ, изузев услуга посредовања и саветовања у НСЗ. Међутим, све ове евалуације до сада су рађене уз подршку пројеката техничке помоћи, а такође и даље остаје неиспуњена потреба за спровођењем *ex ante* евалуација планираних мера. Што се тиче предвиђања кретања на тржишту рада, уз подршку истих пројеката до сада је објављено неколико годишњих извештаја о резултатима анкете послодаваца о потребним занимањима. Међутим, ове анкете утврђују само потребе послодаваца у текућој години уз пројекције за наредну годину. Прогнозе тражње за радном снагом у дужем периоду тешко је спровести у ситуацији велике неизвесности и ризика везаних за глобалну и регионалне кризе, као и ризика везаних за домаће факторе, укључујући економске и политичке.

(II) Програми Националне службе за запошљавање доступни младима у 2014., 2015. и 2016. години, разврстани по стручној спреми младих на евиденцији НСЗ.

План укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања НАПЗ-а за 2015. годину

	МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА	**Број лица укључену мере (1)**	**Број особа са инвалидитетом укључен у мере (2)**	**Укупан број лица укључен у мере (3) (1+2)**	**Број запослених (од укупног броја) (4)***	
					Број запослених	**Ефекат**
1.	**АКТИВНО ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА**	**101.600**	**4.200**	**105.800**	**35.631**	
1.1.	Обука за активно тражење посла – АТП 1	35.000	1.200	36.200	13.441	37,13%
1.2.	Тренинг Самоефикасности – АТП 2	3.100	/	3.100	700	22,58%
1.3	Клуб за тражење	3.500	200	3.700	1.435	38,78%

	посла					
1.4	Сајмови запошљавања	50.000	2.500	52.500	20.055	38,20%
1.5	Обука за развој предузетништва	10.000	300	10.300	3.130	30,38%
2.	**ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ И ОБУКА**	**8.730**	**600**	**9.330**	**3.913**	
2.1.	Програм стручне праксе	5.000	40	5.040	2.210	43,85%
2.2.	Стицање практичних знања	100	/	100	100	100%
2.3.	Обуке за тржиште рада	1.300	540	1.840	622	33,81%
2.4	Обуке на захтев послодавца	800	20	820	656	80%
2.5.	Функционално основно образовање одраслих	1.500	/	1.500	315	21%
2.6.	Признавање претходног учења	30	/	30	10	30%
3.	**СУБВЕНЦИЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ**	**7.000**	**810**	**7.810**	**7.810**	
3.1.	Субвенције за самозапошљавање	3.000	130	3.130	3.130	100%
3.2.	Субвенције за запошљавање на новоотвореним радним местима	2.000	/	2.000	2.000	100%
3.3.	Субвенције за запошљавање корисника новчане социјалне помоћи	2.000	/	2.000	2.000	100%
3.4	Субвенције за запошљавање особа са инвалидитетом на новоотвореним радним местима	/	300	300	300	100%
3.5	Субвенција зараде особе са инвалидитетом без радног искуства	/	300	300	300	100%
3.5.	Мере подршке за особе са инвалидитетом	/	80	80	80	100%
4.	**ЈАВНИ РАДОВИ**	**5.000**	**1.600**	**6.600**	**6.600**	**100%**
	УКУПНО	**123.330**	**7.210**	**129.540**	**53.954**	**41,65%**

Ефекат мера АПЗ на запошљавање дат је на основу евалуације полазника мера из 2012. године – проценат запослених 6 месеци након изласка из мере које су реализоване у оквиру ИПА 2011 пројекта „Креирање политике запошљавања засноване на подацима“, осим мера чији је ефекат 100% јер одмах подразумевају запошљавање (субвенције, јавни радови, стицање практичних знања).

План укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања НАПЗ-а за 2016.годину.

	МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА	**Број лица укључен у мере (1)**	**Број особа са инвалидитетом укључен у мере (2)**	**Укупан број лица укључен у мере (3) (1+2)**	**Број запослених (од укупног броја) (4)***	
					Број запослених	**Ефекат**
1.	**АКТИВНО ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА**	**103.490**	**4.310**	**107.800**	**22.735**	**21%**
1.1.	Обука за активно тражење посла	36.000	1.200	37.200	7.440	20%
1.2.	Тренинг самоефикасности	3.040	60	3.100	310	10%
1.3	Радионица за превладавање стреса услед губитка посла	950	50	1.000	50	5%
1.4	Клуб за тражење посла	3.500	200	3.700	925	25%
1.5	Сајмови запошљавања	50.000	2.500	52.500	10.500	20%
1.6	Обука за развој предузетништва	10.000	300	10.300	3.510	34%
2.	**ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ И ОБУКА**	**8.910**	**710**	**9.620**	**4.373**	**45%**
2.1.	Програм стручне праксе	5.000	40	5.040	2.210	44%
2.2.	Стицање практичних знања	280	20	300	300	100%
2.3.	Обуке за тржиште рада	1.100	630	1.730	519	30%
2.4	Обуке на захтев послодавца	1.000	20	1.020	1.020	100%
2.5.	Функционално основно образовање одраслих	1.500	/	1.500	315	21%

2.6.	Признавање претходног учења	30	/	30	9	30%
3.	**СУБВЕНЦИЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ**	**6.240**	**670**	**6.910**	**6.910**	**100%**
3.1.	Субвенције за самозапошљавање	3.350	160	3.510	3.510	100%
3.2.	Субвенције за запошљавање незапослених из категорије теже запошљивих	2.690	110	2.800	2.800	100%
3.3.	Субвенција дела зараде корисника новчане социјалне помоћи	200	/	200	200	100%
3.4	Субвенција зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства	/	350	350	350	100%
3.5.	Мере подршке за особе са инвалидитетом	/	50	50	50	100%
4.	**ЈАВНИ РАДОВИ**	**5.000**	**1.900**	**6.900**	**6.900**	**100%**
	УКУПНО	**123.640**	**7.590**	**131.230**	**40.918**	**31%**

**Ефекат мера АПЗ на запошљавање дат је на основу резултата запошљавања у 2014. години. Мере чији је ефекат 100% подразмевају запошљавање односно радно ангажовање (субвенције, јавни радови, стицање практичних знања, мере подршке за особе са инвалидитетом.*

План укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултате запошљавања НАПЗ-а за 2014. годину нисмо пронашли у Националном акционом плану за запошљавање за 2014. годину. У Националним акционим плановима за запошљавање за 2014., 2015. и 2016. годину млади 15-30 година сврстани су у програме за незапослена лица која имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања. Пакет услуга за младе:

Пакет услуга за младе подразумева сет корака које ће НСЗ, за сваку младу особу пријављену на евиденцију незапослених лица, реализовати са циљем превенције застаревања компетенција (знања и вештина) од значаја за конкурентно иступање на тржишту рада и пада у дугорочну незапосленост.

Пакет услуга за младе обухвата:

1) процену запошљивости лица;

2) утврђивање индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогоднije за активацију и подизање запошљивости младих;

3) посредовање у запошљавању или укључивање у мере активне политике запошљавања које могу допринети запошљавању (професионална оријентација и саветовање о планирању каријере, стручна пракса, субвенције за запошљавање и подршка самозапошљавању, програм функционалног основног образовања, стицање практичних знања и др.).Према добијеним подацима НСЗ од 13.06.2016. године програми у које су млади (15-30) били укључени у мере у 2014. и 2015. години, као и податке о младим лицима која су укључена у мере у 2014. и 2015. години а имали су запослења у периоду од 6 месеци по изласку из мера су:

1 - KARIJERNO VOĐENJE I SAVETOVANJE ZA ZAPOŠLJAVANJE	1.1 - POSREDOVANJE	1.1.2 - Savetovanje za zapošljavanje (Procena zapošljivosti i izrada IPZ)
	1.2 - PROFESIONALNA ORIJENTACIJA	1.2.1.1 - Informisanje o mogućnostima za razvoj karijere
		1.2.1.2 - Savetovanje
		1.2.2.1 - Selekcija za poslodavca
		1.2.2.2 - Selekcija za dodatno obrazovanje i obuku
		1.2.2.4 - Klasifikacija
	1.3 - MERE AKTIVNOG TRAŽENJA POSLA	1.3.1 - Klub za traženje posla
		1.3.2 - Obuka za aktivno traženje posla - ATP1
		1.3.3 - Trening samoefikasnosti - ATP2
		1.3.4 - Motivaciono - aktivaciona obuka za Rome
		1.3.5 - Motivaciono-aktivaciona obuka za lica bez kvalifikacija i niskokvalifikovana lica
		1.3.6 - Radionica za prevladavanje stresa usled gubitka posla
		1.3.9 - Ostale obuke i radionice u organizaciji Posredovanja
	1.4 - SAJAM ZAPOŠLJAVANJA	1.4 - SAJAM ZAPOŠLJAVANJA
2 - PROGRAMI DODATNOG OBRAZOVANJA I OBUKE	2.2 - OBUKE	2.2.3.1.1 - I ciklus "Druga šansa" - FOOO
		2.2.3.1.2 - II ciklus "Druga šansa" - FOOO
		2.2.3.1.3 - III ciklus "Druga šansa" - FOOO
		2.2.4.1 - Obuka za tržište rada
	2.3 - STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE	2.3.4.2.1 - Pripravnici VSS"Prva šansa 2011"
		2.3.5.1 - Stručna praksa VSS
3 - RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA I PROGRAMI ZAPOŠLJAVANJA	3.1 - PODSTICANJE I RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA	3.1.1 - Informisanje i savetovanje za razvoj preduzetništva
		3.1.2 - Obuka za preduzetništvo
	3.2 - SUBVENCIJE ZA OTVARANJE I OPREMANJE RADNIH MESTA	3.2.1.1 - Subvencija za samozapošljavanje
		3.2.1.3 - Isplata novčane naknade u jednokratnom iznosu
		3.2.1.5 - Subvencija za samozapošljavanje - AP Vojvodina
		3.2.2.3 - Subvencija za otvaranje novih radnih mesta - AP Vojvodina
	3.7 - Podsticaj za zapošljavanje	3.7.1 - Podsticaj za zapošljavanje korisnika novčane naknade
5 - Subvencije OSI	5.1 - Subvencije OSI - Posredovanje	5.1.1 - Subvencija zarade za OSI bez radnog iskustva
		5.1.2 - Refundacija primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta
	5.2 - OSI - DOO	5.2.1 - OSI - Obuka na zahtev poslodavca
		5.2.2.1 - OSI - Stručna praksa VSS
		5.2.2.2 - OSI - Stručna praksa VŠS
		5.2.2.3 - OSI - Stručna praksa SSS
		5.2.3 - Obuka za tržište rada-OSI
	5.3 - OSI - Programi zapošljavanja	5.3.3 - OSI - Javni radovi
6 - LAPZ - Programi APZ na teritoriji LS/TA	6.1 - LAPZ - Subvencija za samozapošljavanje	6.1 - LAPZ - Subvencija za samozapošljavanje
	6.2 - LAPZ - Subvencija poslodavcima za otvaranje novih radnih mesta	6.2 - LAPZ - Subvencija poslodavcima za otvaranje novih radnih mesta
	6.3 - LAPZ - Program pripravnika	6.3.1.1 - Pripravnici LAPZ VSS
		6.3.1.2 - Pripravnici LAPZ VŠS
		6.3.1.3 - Pripravnici LAPZ SSS
		6.3.4.1 - Stručna praksa LAPZ VSS
		6.3.4.2 - Stručna praksa LAPZ VŠS
		6.3.4.3 - Stručna praksa LAPZ SSS
		6.3.6.1 - Stručna praksa LAPZ - VSS bez finansijskog učešća NSZ
		6.3.6.2 - Stručna praksa LAPZ - VŠS bez finansijskog učešća NSZ
		6.3.6.3 - Stručna praksa LAPZ - SSS bez finansijskog učešća NSZ
		6.3.8.1 - Pripravnici LAPZ - VSS bez finansijskog učešća NSZ
		6.3.8.2 - Pripravnici LAPZ - VŠS bez finansijskog učešća NSZ
		6.3.8.3 - Pripravnici LAPZ - SSS bez finansijskog učešća NSZ
	6.4 - LAPZ - Program obuka	6.4.2 - LAPZ - Obuke na zahtev poslodavca
	6.5 - LAPZ - JAVNI RADOVI	6.5 - LAPZ - JAVNI RADOVI

Табела 3. Подаци НСЗ од 13.06.2016. године, број 0012-101-56/2016

Податке добијене од НСЗ од 13.06.2016. године и 11.08.2016. године о програмима у које су млади (15-30) били укључени у мере у 2014. и 2015. години, као и податке о младим лицима која су укључена у мере у 2014. и 2015. години а имали су запослења у периоду од 6 месеци достављамо у четири excel табеле као и дописе НСЗ број: 0012-101-56/2016, 0012-072-26/2016 као прилог анализи.

(III) Обим коришћења програма, подаци о броју младих особа које су програм похађале, колико је младих особа који су користиле програме НСЗ запослено.

Из добијених података од НСЗ од 13.06.2016. године и 11.08.2016. године , четири excel табеле као и дописа НСЗ број: 0012-101-56/2016, 0012-072-26/2016 не може се закључити колико је младих било укључено у мере активне политике запошљавања, колико младих је запослено, колико средстава је утрошено за запошљавање младих у 2014., 2015. и 2016. години.

План укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултате запошљавања НАПЗ-а за 2014. годину нисмо пронашли у Националном акционом плану за запошљавање за 2014. годину, податке од НСЗ за 2016. годину о младим лицима укљученим у мере активне политике запошљавања нисмо добили, тако да се према доступним подацима може анализирати 2015. година.

Ако се упореди план укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања за 2015. годину са табелама добијеним од НСЗ о младим лицима укљученим у мере за 2015. годину уочиће се разлике у мерама и бројевима. Тако ставка 1.1. – посредовање - 1.1.2 саветовање за запошљавање (процена запошљивости и израда ИПЗ) не постоји у плану за укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања за 2015. годину, док у табели стоји да је посредовање прошло 64.292 младих и да су исти имају запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере. Према табели коју смо добили од НСЗ, 85.830 младих имали су запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години. У 2014. години тај број износи 70.008 младих. Према подацима НСЗ број младих је увећан за 15.822 младих лица који су имали запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години у односу на 2014.годину. Ако се тај податак упореди са податком у плану укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања за 2015. годину план је премашен за 31.876 лица, јер према плану планиран број запослених износи 53.954. У односу на укупан број планираних незапослених за укључење у мере активне политике запошљавања у 2015.години који износи 129.540, удео младих износи 66,25%. План укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања у Националном акционом плану запошљавања за 2015. годину који представља основни инструмент спровођења актвине политке запошљавања који ће се реализовати на годишњем нивоу одудара од званичног извештаја о раду НСЗ за 2015.

годину , података добијеним од НСЗ од 13.06.2016. године и 11.08.2016. године и у погледу мера и резултата.

Назив мере	Подаци званичног извештаја о раду НСЗ за 2015. годину, млади укључени у мере.	Подаци из табела НСЗ, од 13.06.2016, млади укључени у мере.	Подаци из плана укључивања за 2015. годину, укупан број незапослених.
Процена запошљивости и ИПЗ	133.623	276.135	Ставке у плану нема
Обука за активно тражење посла АТП1	18.303	13.278	35.000
Тренинг за самоефикасност АТП2	711	716	3100
Радионица за превладавање стреса услед губитка посла	102	103	Ставке у плану нема
Клуб за тражење посла	2.588	2.589	3.500
Сајмови запошљавања	23.371	23.379	50.000
Обука за развој предузетништва	3.169	3.169	10.000
Стручна пракса	4.031	4.860	5000
Обука на захтев послодавца	283	281	800
Стицање практичних знања	24	22	100
Програм Функционалног основног образовања	529	527	1500
Обука за тржиште рада	421	325	1300
Субвенција за отварање нових радних места	1747	1710	Овако дефинисане ставке нема
Субвенција за запошљавање корисника новчане социјалне помоћи	1	1	2000
Субвенција самозапошљавања	804	657	3000
Јавни радови	3429	4009	5000
Субвенција зарада	65	70	300

ОСИ без радног искуства			
Мере подршке за ОСИ	12	11	80

Па се поставља питање: Шта је НСЗ планирала ? Према подацима НСЗ на евиденцији на дан 31.12.2015 године било је 183.602 лица до 30 година старости, 85.830 младих имали су запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години. Значи, 47% младих на евиденцији НСЗ имали су запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години. У односу на укупан број лица на евиденцији НСЗ на дан 31.12.2015 године који је износио 724.096, 12% младих на евиденцији НСЗ имали су запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години. У допису НСЗ од 11.08.2016. године број: 0012-072-26/2016 наводи се да је у све мере и активности у 2015. години било укључено 21,99% младих од укупног броја лица која су била на евиденцији НСЗ. Проценат укључености у мере у односу на број младих који су били на евиденцији НСЗ је 72,26%. Евидентна је разлика у достављеним подацима НСЗ од 13.06.2016. године и 11.08.2016.године. Подаци НСЗ су набацани тако да се са сигурношћу не могу узети у разматрање. То је прва манилупација а она се односи на немање тачних података од стране НСЗ о броју младих укључених у мере, запослених и средствима утрошеним за запошљавање младих. Друга манипулација је сврставање младих у теже запошљиву категорију где се подаци о младима дефинитивно губе. Уз чињенице које је навела НСЗ у допису од 11.08.2016. године, да једно лице може истовремено припадати двема и више категорија теже запошљивих лица(нпр.жена млађа од 30 година, корисник новчане социјалне помоћи млађи од 30 година, нискоквалификована жена или дугорочно незапослена жена Ромкиња млађа од 30 година) и да средства за све мере активне политике запошљавања су збирна, односно нису разврстана по категоријама теже запошљивих лица, у које су по НАПЗ-а за 2015., и 2016. годину укључени и млади до 30 година старости.

На сајту Републичког завода за статистику нисмо могли да пронађемо процену броја становника за 2015. годину, тако да нисмо у могућности да искажемо процентуалну заступљеност младих лица на евиденцији НСЗ који су имали запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години у укупној популацији младих лица. Проценат броја планираних незапослених лица на евиденцији НСЗ за укључивање у мере активне политике запошљавања у укупном броју незапослених лица на евиденцији НСЗ у 2015. години износи 18%. Посебно је конфузна табела НСЗ која се односи на укључивање младих у мере активне политике запошљавања у 2015. години према степену стручне спреме. Да ли се подаци (370.922 лица) односе на укупан број младих који је укључен у мере активне политике запошљавања, што је далеко већи број у односу на број младих на евиденцији НСЗ за 2015.годину (183.602 младих), или се подаци односе на укупан број мера које су млади користили у 2015.години, односно да једно лице може истовремено припадати двема и више категорија теже запошљивих лица. Пошто немамо прецизан податак за број младих укључен у мере

активне политике запошљавања у 2015.години, већ користимо податак, 85.830 младих, за који претпостављамо да је број младих који су имали запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години, излази да су млади који су били укључени у мере активне политике запошљавања појединачно у просеку користили четири мере актине политике запошљавања у 2015. години. Ако се погледа структура података НСЗ према годинама старости, степену стручне спреме, највише мера активне политике запошљавања користили су млади старосног доба 20-24, 24-29 година, III, IV, VI-2, VII-2 степена стручне спреме, и имали су запослење у периоду од 180 дана по изласку из мере у 2015. години. Поставља се питање: Да ли млади старосне доби 0-14, 15-19 година, I, II, V, VI-1, VII-2,VIII степена стручне спреме нису имали адекватне програме за укључивање у мере актвине политике запошљаваља? Нискоквалификовани, ВКВ радници и докторанти у далеко мањем проценту су заступљени у мерама активне политике запошљавања у 2015. години. Анализом података од НСЗ највећу активност према предузетништву и започињању сопственог бизниса показали су млади старосне доби 25-29 година, IV степена стручне спреме. Поставља се питање: Зашто високообразовани млади не показују активност према програмима предузетништва? Да ли је у питању немање личне храбрости, средстава, визије или су проценили да амбијент пословни у Србији није задовољавајући за покретање сопственог бизниса. У недостатку привредног амбијента који подстиче раст и развој малих и средњих предузећа, организовање практичне наставе и стручне праксе у сектору МСП, иако је препознато као врло значајно, сагледава се кроз висину трошкова да од младог човека без искуства изграде продуктиван кадар.

Што се тиче Споразума о учинку НСЗ за 2015. годину он је у својој суштини НАПЗ-а за 2015. годину а не учинак како би по дефиницији учинка требало да буде. Он би требао да сагледа план и резултате из плана и да буде доступан јавности до 31.01.2016. године на сајту НСЗ. Колика је манипулација са младима као теже запошљивом категоријом говори и мера у оквиру Споразума: Најмање 60% незапослених младих укључено у мере активне политике запошљавања од укупнох броја лица из категорије теже запошљивих укључених у мере. Податак о броју теже запошљивих лица не постоји као ни прецизна дефиниција теже запошљивих лица. Ако не постоји податак за укупан број теже запошљивих лица како се може утврдити 60% незапослених младих укључено у мере активне политике запошљавања од укупнох броја лица из категорије теже запошљивих укључених у мере. Сама мера у склопу Споразума је бесмислена као и већина мера напамет донетих које се преписују из Споразума у Спозарум о учинку.

Када се анализирају подаци НСЗ и стратешки циљ запошљавања: Подстицање запошљавања и социјалног укључивања теже запошљивих лица и подршку регионалној и локалној политици запошљавања, уочава се одступање између планираних и остварених мера и резултата у 2015. години. Оставрене мере и резултати су испод планираних када су у питању теже запошљива лица и запошљавање. Млади се у Србији не посматрају као развојни ресурс, они су сврстани у теже запошљива лица што је стратешки погрешно. И зато нису релевантни ни подаци

НСЗ. Они представљају скуп матичних бројева који нису сагледани према старосном добу, степену стручне спреме, материјалном положају. Из године у годину преписију се подаци у Националном акционим плану запошљавања, којим би требало да се дефинишу циљеви и приоритети, односно утврђују програми и мере политике запошљавања који ће се реализовати на годишњем нивоу. Занимљивост плана за укључивање незапослених лица у мере активне политике запошљавања и резултати запошљавања за 2016. годину у односу на 2015.годину да планира веће укључивање незапослених у мере али смањење броја заполсених у односу на 2015.годину. Са једне стране имамо Националним план запошљавања који је уназад три године исти, конфузне податке НСЗ по годинама што отежава анализу програма и мера НСЗ. Да ли су прави подаци поражавајући за јавност па се не објављују или је неспособност у вођењу статистичких података питање је које захтева одговор надлежних у Министарству рада и запошљавања и НСЗ. Ниједна реформа не може се спровести без тачних података, тако ни реформа НСЗ која мора одговорити потребама незапослених, тржишта и друштва у целини.

Националном стратегијом запошљавања предлаже се нови правац у политици запошљавања који иде у корист мера активне политике запошљавања тако што се планира повећано издвајање средстава за њихово финансирање са 0,1% БДП-а 2010. године на 0,4% 2013. и 0,5% 2020. године. Међутим, у пракси ове пројекције нису нашле своје место у националном буџету и средства су остала на истом нивоу од 0,1% БДП-а или су смањена. Последица систематских неслагања између планираних средстава и коначних апропријација је то да неке мере, предвиђене у АПЗ-у, нису спровођене од 2012. године.

Табела 4. Издвајања за мере активне политике запошљавања

	2009.	**2010.**	**2011.**	**2012.**	**2013.**	**2014.**
Износ у РСД	3.500.000.000,00	3.700.000.000,00	5.550.000.000,00	3.400.000.000,00	1.180.000.000,00	600.000.000.00
Процент од БДП-а	0,12%	0,12%	0,16%	0,09%	0,03%	0,015%

У 2011. години износ од 3.900.000.000 РСД за мере АПЗ је увећан и додатним средствима у износу од 1.650.000.000 РСД из уштеда од доприноса за осигурање за случај незапослености.

Програмом распореда и коришћења средстава дотација организацијама обавезног социјалног осигурања из Буџета Републике Србије за 2015.годину, за финансирање програма и мера активне политике запошљавања предвиђено је 2.800.000.000,00. Програмом распореда и коришћења средстава дотација организацијама обавезног социјалног осигурања из Буџета Републике Србије за 2015.годину, за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, утврђен је инос од 500.000.000,00 динара.

За мере активне политике запошљавања у 2016.години које спроводи НСЗ из Буџета Републике Србије обезбеђена су средства у износу од 2.800.000.000,00 динара. За мере и активности професионалне рехабилитације, подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, утврђена су средства у износу 550.000.000,00 динара.

Резултати студија евалуације мера активне политике запошљавања спроведених у Републици Србији последњих година могу се резимирати у оквиру следећих закључака. Мере усмерене на активно тражење посла немају велике нето ефекте, скромног су интензитета, трошковно су ефикасне и корисније су за особе нижег нивоа образовања. Програми обука дају дугорочне позитивне ефекте, а највеће нето ефекте имају програми обука за познатог послодавца. Најаче директне ефекте имају програми субвенционисања запошљавања, који су генерално скупи; стога је закључак да би до запошљавања дошло и без мера финансијске подршке. Међутим, ове мере имају значајно место, нарочито у ситуацијама потиснуте тражње за радом. Програми самозапошљавања корисни су као вид подршке и интензивирања опоравка понуде рада, пре свега опоравак стопе активности, а затим и запослености. Програми јавних радова, у складу са међународним искуством, имају веће ефекте као вид радно-социјалне активације него као средство за побољшање запошљивости и запошљавања са изузетно јаким позитивним психолошким утицајима на кориснике.

Запошљавање младих је један од најважнијих приоритета задатака свих актера на тржишту рада. Национална служба за запошљавање на евиденцији незапослених има значајан број број младих људи без радног искуства, који су у процесу тражења посла и развијања професионалне каријере. Једно од важних питања које друштво у целости треба да реши јесте: Како отворити могућност младима да се квалитетно и продуктивно запосле и да после завршетка формалног образовања уђу у свет рада? У циљу подизања запошљивости и стицања одговарајућег радног искуства, а које је неопходно на тржишту рада, креиран је, између осталих, програм стручна пракса. Програм стручна пракса је усмерен на стручно оспособљавање за самосталан рад у стеченом занимању, као и подизање запошљивости. Програм је намењен незапосленима са средњим, вишим или високим трогодишњим односно најмање четворогодишњим образовањем, без радног искуства или недовољно искуства за стицање услова за полагање стручних испита. Програм у организацији НСЗ подразумева два модела, која се реализују објављивањем јавних позива:

-Стручна пракса у циљу стицања услова полагања стручног испита, у складу са општим или посебним законом, без заснивања радног односа, а Национална служба финансира најдуже 12 месеци;

-Стручна пракса у циљу стицања посебних практичних знања и вештина, а најдуже 6 месеци, без обзира на степен стручне спреме.

Прва и основна дилема која се јавља у пракси код послодавца је који уговор закључити у сваком конакретном случају а у циљу регулисања међусобног односа, тј.међусобних права и обавеза. Наведена дилема се јавља, превасходно због чињенице насловљавања самог уговора, али и због услова закључења и права и обавеза које из сваког

појединачног уговора проистичу. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању је регулисан чл.201. Закона о раду, („Сл.гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 75/2014). Да би послодавац са одређеним лицем закључио уговор о стручном оспособљавању, потребно је да се ради о пословима за које је законом или правилником о организацији или систематизацији послова код послодаваца (члан 24. Закона о раду) предвиђено обављање приправничког стажа и полагање приправничког испита за лица која поседују одрђени степен и врсту стручне спреме а немају радног искуства. Ради обављања приправничког стажа могуће је са лицем закључити уговор о раду, дакле, засновати радни однос ради обављања приправничког стажа, а могуће је закључити и уговор о стручном оспособљавању, којим се не заснива радни однос, уколико је то законом или посебним прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Лица која имају положен стручни испит, оспособљено је за самосталан рад у пракси, могу се ангажовати по основу уговора о стручном усавршавању само уколико у установи постоји програм усавршавања. Било да је уговор о стручном оспособљавању и усавршавању закључен са или без уговорене накнаде послодавац је у складу са са чл.11 став 1 тач.4 Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање за лице на стручном оспособљвању и усавршавању обвезник доприноса за ПИО за случај инвалидностии телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести и доприноса за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести. Проблем обрачуна и уплате доприноса услед конфузије прописа. Наиме, уколико је уговором о стручном оспособљавању и усавршавању уговорена накнада треба обратити пажњу на чл.28. став 1. тачка 2 Закона о здравственом осигурању („Сл.гласник РС“ број 107/2005, 109/2005, 57/2011, 110/2012, 119/2012, 99/2014, 123/2014 и 126/2014) који гласи: „Права из обавезног здравственог осигурања утврђена овим законом, само у случају настанка повреде на раду или професионалне болести, обезбеђују се: лицима која, у складу са законом, обављају одређене послове за које не примају зараду, односно уговорену накнаду (на основу уговора о волонтерском раду)“. У наведеној одредби под волонтерским радом може се сматрати и рад по уговору о стручном оспособљавању и усавршавању без накнаде, што произилази из чл.3 а у вези са чл.2. Закона о волонтирању („Сл гласник РС“, број 36/2010). Разлози за организовање стручне праксе: база будућих кадрова, пробни рад за таленте, већа продуктивност, повећање стопе запослености, нова перспектива, нижи трошкови рада, може бесплатно, допринос заједници, подршка незапосленима без искуства, база заснивања раднод односа.

(IV) Препоруке за унапређење процеса запошљавања младих особа

Проблем незапослености младих представља горуће питање како у Србији тако и у земљама чланицама ЕУ. Незапосленост представља и снажан фактор намера младих да мигрирају. Ниједна земља не може себи да приушти одливање вредних људских реурса из земље, који представљају важан потенцијал за раст и развој друштва. Млади су будућност Србије и треба им омогућити да се професионално развију и постану део активног друштва. Прва мера је, да се у Националним стратегијама, акционим

планоивима млади не сврставају у маргинализовану групу, већ у развојни ресурс Србије. И да се према развојном ресурсу креирају програми и мере запошљавања за младе особе. Међутим, неповољни услови на тржишту отежавају прелазак младих од образовања ка свету рада, али и недостатак практичних вештина додатно им погоршава положај. Формално образовање у Републици Србији базирано је на усвајању теориских знања, док се у практичној настави не посвећује адекватно време и пажња. Пут до првог запослења води преко стицања практичних знања у реалном пословном окружењу што подразумева активнију улогу послодаваца у образовању и развоју вештина младих како би им олакшали прелазак у свет рада и тако обезбедили за себе квалификован кадар. Свега 4% младих сматрају да су током формалног образовања стекли потребна знања и практичне вештине за реалан посао што се огледа у високој незапослености младих(Истраживање у склопу пројекта „Бољи услови за запошљавање младих“, подржано од старне Solidar –Swiss Labour Assistance и у ком су паралелно учествовали и послодавци и млади најбоље оцењен програм је „Стручна пракса“). У околностима где је евидентан несклад знања која се стекну у школи са вештинама које послодавци очекују, сваки подстицај за организовање практичних обука је изузетно значајан. Резултати истраживања Нцаионалне службе за запошљавање која су за предмет имала оцену ефикасности програма „Стручна пракса“ показали су значајне резултате у смислу запошљавања по завршетку програма. Резултати показују да генерални ефекат мере на запошљавање расте са протоком времена, тако да се у року од 3 месеца од завршетка мере запослило 26,08% лица, 35,59% лица у року од 3-6 месеци од завршетка програма, међутим буџетска издвајања за Активне мере политике запошљавања су недовољне. Националном стратегијом запошљавања акценат се ставља на мере активне политике запошљавања тако што се планира повећано издвајање средстава за њихово финансирање са 0,1% БДП-а 2010. године на 0,4% 2013. и 0,5% 2020. године. Међутим, у пракси ситуација је потпуно другачија и у 2014. години издвајање за АМПЗ износе свега 0,015%. Већа буџетска издвајања за активне мере политике запошљавања су неопходна, али и обезбеђивање политичке независности мера како би се избегла кашњења и реализовали програми у целости чиме се постиже баланс између прокламоване политике и реалне имплементације. У условима финансијског дефицита, ефикасност се препознаје у минималном утрошку средстава са најбољим могућим резултатима. Праћење и евалуација програма активних мера политике запошљавања представљају неопходан извор информација о ефикасности појединих програма и утиче на максималну искоришћеност скромних буџетских средстава. Из тог разлога неопходно је обезбедити континуирано праћење свих мера активне политике запошљавања како би се позитивни ефекти програма наставили и допуњавали, а мере без ефеката гасиле и уступиле место успешнијим. Ефикасније трошење ограничених финансијских средстава подразумева анализу ефеката АМПЗ са циљем модификовање постојећих програма или потпуно укидање оних без ефеката. Без јаке подршке послодаваца није могуће очекивати позитивне ефекте активних мера политике запошљавања, али и међу послодавцима треба направити разлику. Велики привредни системи у односу на мале и средње привредне субјекте, боље се позиционирају на тржишту и имају

разрађене системе за планирање, обуку и селекцију младих кадрова. До новог запошљавања у великим системима дошло би и без финансијске подршке у склопу мере „Стручне праксе“, што није случај у сектору малих и средњих привредних субјеката (МСП) који ново запошљавање сагледава кроз висину трошкова неопходних да од младог човека без искуства изграде продуктиван кадар. Искључива оријентисаност програма АМПЗ на приватан сектор кроз подршку привредним субјектима, утиче на реално запошљавање младих, што кроз плаћене порезе и доприносе даје позитивне ефекте и на државни буџет. Сектор МСП чини 99,8% укупног броја привредних субјеката, учествује са 34% у БДП-у и генерише 2/3 запослености. Најбројнија су мала и микро предузећа и предузетници који учествују у укупном броју привредних друштава са 96,3% са просечним бројем засполених од 2,4 док је европски просек 4,2. У укупном броју МСП, извозника има 4,3%, а укупан број запослених је 768.550 (2013.год.) док се у Нацрту Стратегије за подршку развоју малих и средњих предузећа, предузетништва и конкурентности предвиђа раст запослености до 2010. године на 950.000. У периоду од 2008. године до данас сектор малих и средњих предузећа непрестано стагнира, због чега је потребна промена приступа развоју овог, за привреду Србије, виталног сектора којин треба да има кључну улогу у економском напретку земље. Поред финансијске подршке коју већина послодаваца из сектора МСП очекује, подршку треба обезбедити кроз успостављање комуникације и сарадње са школама и факултетима, поједностављењу бирократске процедуре, јасно дефинисане законске регулативе, и пореске политике. Оријентисаност активних мера политике запошљавања на најбројнија мала и средња предузећа обезбедило би веће могућности за запошљавање и подржало би развој овог сектора, али би утицало и на стицање практичних вештина код младих и на њихову конкурентност на тржишту. Ако нам је циљ да запослимо младе неопходне су директне државне интервенције које ће подстицати активније учешће послодаваца у образовању и развоју вештина младих како би им олакшали прелазак у света рада кроз укидање пореза и доприноса за првих 12 месеци рада младих без искуства, увођење бесповратних кредита за улагање у инфраструктуру предузећа где ће се запослити млади и смањење субвенција страним компанијама и оријентисаност ка јачању сектора малих и средњих предузећа. У складу са Националном стратегијом запошљавања неопходно је повећати издвајање за активне мере, проширити програме који дају најбоље ефекте као што је случај са мером „Стручна пракса“ и омогућити приоритет послодавцима из сектора малих и средњих привредних субјеката како би кроз већу партиципацију креирали нова радна места, повећали буџетске приходе и утицали на смањење несклада између знања која се стекну током формалног образовања и знања која су потребна послодавцима кроз обуку и тренинг младих која је у складу са потребама привреде. Подстицање запошљавања и социјалног укључивања теже запошљивих лица и подршку регионалној и локалној политици запошљавања, подразумева мрежу подршке свих актера, почев од Министарства рада и запошљавања, НСЗ, послодаваца, удружења, у креирању мера активне политике запошљавања засноване на информисаности, приступачности, партиципацији и једнакости. Програми обуке, намењени особама са нижим образовањем треба да постану приоритет у програмима НСЗ, као и додела

субвенција за самозапошљавање и оснивање пољопривредних газдинстава и удруживање у задруге. Волонтерски рад, социјално предузетништво, кроз законску регулативу интегрисати у заједницу са сврхом запошљавања људи који теже долазе до посла. Од категорија теже запошљивих лица, Роми су једина етничка група која је готово у потпуности искључена из формалног тржишта рада. Питање њиховог укључивања на формално тржиште рада неодвојиво је повезано са њиховом еманципацијом у смислу образовања, стамбених услова и учешћа у јавним пословима, те захтева стрпљив и систематски рад и значајне ресурсе. Према резултатима Пописа становништва из 2011. године, број лица која су се изјаснила као Роми износи 147.604, што представља 2,05% удела у укупном броју становника Републике Србије. На евиденцији Националне службе за запошљавање налази се 21.791 лице ромске националности (10.053 жене). Велики проблем представља чињеница да је највећи број њих без образовања или само са завршеном основном школом, а свега 88 лица имају више и високо образовање. За ромску популацију такође је карактеристичан висок проценат раног напуштања школовања (само 64% деце из ромских насеља заврши основну школу на време, а само 22% похађа средњу школу) и недостатак потребних вештина, знања и радног искуства, као и претежан рад у неформалној економији. Осим тога, у великој мери су зависни од давања из система социјалне заштите.

(V) Списак скраћеница

ЕУ Европска унија

ИПА Инструмент предприступне помоћи Европске уније

МСП Мала и средња предузећа

БДП Бруто друштвени производ

НАПЗ Национални акциони план запошљавања

ЛАПЗ Локални акциони план заошљавања

АМПЗ Активне мере политике запошљавања

ИПЗ Индивидуални план запошљавања

НСЗ Национална служба запошљавања

АРС Анкета о радној снази

РЗС Републички завод за статистику

АПЗ Активна политика запошљавања

NEET Млади који нису запослени, у образовању или обуци

ФООО Функционално основно образовање одраслих

АТП1 Обука за активно тражење посла

АТП2 Тренинг самоефикасности

ВСС Висока стручна спрема

ВШС Виша стручна спрема

ССС Средња стручна спрема

(VI) Литература

1. Подаци НСЗ од 13.06.2016. године, број: 0012-101-56/2016;

2. Влада Републике Србије; Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године(„Службени гласник РС“, бр.37/11);

3. Влада Републике Србије; Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања ЕУ; 2016. година;

4. Влада Републике Србије; Национални акциони план запошљавања за 2014., 2015. и 2016. годину;

5. Влада Републике Србије; Споразум о учинку националне службе за запошљавање за 2016. годину; 2016. година;

6. Влада Републике Србије; Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености(„Службени гласник РС“, бр.36/09, 88/10 и 38/15);

7. Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance – Унија послодаваца Србије; Бољи услови за запошљавање младих; 2016.година;

8. Извор: Републички завод за статистику, Анкета о радној снази (АРС), подаци за становништо узраста 15-64,

9. Пројекције становништва Републике Србије 2011–2041, Републички завод за статистику.