

# ПРОГРАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 2008. – 2011.

## Увод

Примаран циљ МОР-а је да унапреди могућности и жена и мушкараца да добију пристојан и продуктиван посао у условима слободе, једнакости, безбедности и људског достојанства. Програми пристојног рада у једној земљи (ППР) постављају приоритет по коме је пристојан посао кључ активног економског и социјалног напретка у државама чланицама МОР-а. Они истичу приоритете земље и исходе који су препознати и о којима је постигнут споразум заједно са чланицама МОР-а. ППР описују оперативне стратегије које државе, социјални партнери и МОР треба заједно да примене током дефинисаног временског периода у намери да се постигну национални и међународни развојни циљеви који имају утицаја на унапређење пристојног и продуктивног посла.

ППР Републике Србије препознаје стратешке приоритете и исходе које треба постићи током периода 2008. – 2011. путем заједничке акције владе Србије и социјалних партнера са једне стране и МОР-а са друге. Његов свеукупни циљ је да унапреди пристојан рад путем једног кохерентног политичког приступа који се спроводи кроз читав низ приоритета и исхода. Приоритети и исходи су међусобно повезани са циљевима постављеним националним стратегијама развоја – као што су *Стратегија за смањење сиромаштва, Национални програм за интеграцију Србије у Европску Унију, Национална стратегија привредног развоја (2006. -2012.) и Национална стратегија одрживог развоја (2008. – 2017.)* – и преузетим обавезама које проистичу из међународних и регионалних програма за развој, укључујући ратификацију међународних радних стандарда, Миленијумске декларације Уједињених нација и Споразум о стабилизацији и придруживању Европској Унији. ППР је такође повезан са главним приоритетима које су препознали програми за помоћ у развоју, укључујући и Оквир Уједињених Нација за развојну помоћ (УНДАФ).

## I. Садашња ситуација са становишта пристојног рада

### 1. Социјално-економски контекст

Од 2001. године Република Србија је претрпела велике економске и политичке промене да би ухватила корак са закаснелим почетком транзиције ка тржишној привреди. Ове промене су покренуле реформу институционалног оквира, приватизацију производне и финансијске имовине, либерализацију трговинског режима, и унапређење пословне климе, као и развој једног новог система привредних односа, социјалног осигурања и запошљавања и социјалне политике.

У јануару 2001. године Влада Републике Србије започела је програм велике привредне реформе како би се убрзао процес транзиције ка тржишној привреди. Овај Програм је допринео да се преокрене тренд смањења привредне активности и наглог пада бруто домаћег производа који су карактерисали претходну деценију.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> У 2001. години приход по глави становника износио је USD 1,574. Током прве половине 1990их привредна активност опала је за 50 процената и бруто домаћи производ по глави становника је нагло пао до нивоа из 1969. године. Од средина 1990их дошло је до привредног раста са изузетком 1999. године када је бруто домаћи производ опао за 18 процената.

Примена главних стубова ове реформе била је инструмент помоћу кога је постигнута макроекономска стабилност, либерализујући домаће цене и девизни курс, реструктурирајући банкарски систем, приватизујући државна и друштвена предузећа и унапређујући свеукупни оквир пословне регулативе.<sup>2</sup>

Привредна активност, мерена реалним бруто домаћим производом (БДП), порасла је у периоду између 2001. и 2007. године по просечној годишњој стопи од 5,7 процената. Предвиђено је да бруто домаћи производ по глави становника достигне до краја 2008. године \$ 6.500.<sup>3</sup> Овај снажан привредни раст довео је до експанзије у услужном сектору, пораста домаће потражње и извоза, као и нагли раст директног страног улагања. Она је такође имала утицаја на ублажавање сиромаштва које је опало са 14 проценат у 2002. на 6,6 процената у 2007. години.<sup>4</sup>

## 2. Запошљавање

Запошљавање остаје један хитан изазов за Србију. Привредни раст, макроекономска стабилност и приметни раст удела приватног сектора у бруто домаћем производу нису били довољни да надокнаде изгубљена радна места која су била резултат привредног реструктурирања и масовних отпуштања током транзиције. Све већи број вишка радника, руку под руку са огромним бројем незапослених лица и великом учесталости придошлица на тржиште рада, довело је до пораста рада на црно, незапослености и неактивности. У доле наведеном Приказу 1 дати су неки примери кључних индикатора тржишта рада у Србији.

Број запослених лица се смањило током протеклих пет година. Између 2004. и 2006. године ниво запослености се смањило за 300.000 радних места. У 2007. години однос запослених и становника био је 51,5 проценат (од тога 60 процената мушкараца и 43 процента жена). Више од половине запослених раде у услужном сектору, око 30 процената у производњи и 20 процената у пољопривреди. Број запослених са пола радног времена се повећао са једног процента укупне запослености у 2002. на 7,1 проценат у 2006. години, а удео рада на одређено време у укупној запослености је порастао са 5 процената у 2002. на 13 процената у 2006. години. Такав развој догађаја је углавном одређен променама уведеним законом о раду из 2001. године.

Значајан удео укупне запослености у Србији је у сивој економији. Према Извештају о испитивању животног стандарда из 2007. године, раднк у неформалном сектору представља више од једне трећине укупно запослених. Неформални сектор у све већој мери апсорбује неквалификовану и нестручну радну снагу, обзиром да 53 процента радника у неформалном сектору има основно образовање, око 39 процената има средњу школу и око 8 процената има терцијарно образовање.<sup>5</sup> Најчешће активности су примитивна земљорадња и samozапошљавање у трговини и другим услужним делатностима.

У Србији не постоје подаци о запошљавању разврстани по националном пореклу или избегличком статусу или статусу расељених лица. Међутим, један број *ad hoc* студија говори да су стопе запослености Рома и интерно расељених лица између 5 и

<sup>2</sup> Светска банка, *Србија: Оцена тржишта рада*, Вашингтон, 2006.

<sup>3</sup> Процена ММФ-а за крај 2008. године

<sup>4</sup> Завод за статистику Републике Србије, Извештај о испитивању животног стандарда: Србија 2002. - 2007., Београд 2008.

<sup>5</sup> Извештај о испитивању животног стандарда, поглавље 9 "Статус запослености" Београд, 2008. Студија о животном стандарду из 2007. употребила је исту дефиницију неформалног сектора која је коришћена 2002. и 2003.

10 процената ниже од просечних стопа укупне запослености.<sup>6</sup> Радници који припадају овим популационим групама такође чешће могу да нађу посао у активностима које им омогућују преживљавање, укључујући привремен рад у сивој економији.

У 2007. години стопа запослености радника са инвалидитетом била је само 21 проценат.<sup>7</sup> Национална служба за запошљавање (НСЗ) извештава да је тренутно регистровано као незапослени више од 22.500 радника са инвалидитетом. Током исте године, око два процента тих радника добило је посао путем посредничких служби и програма за запошљавање служби за рад. Радионице за запошљавање су запослиле око 1.900 радника са инвалидитетом.<sup>8</sup>

Отворена незапосленост остаје велика, са укупном стопом од 18,8 процената радне снаге у првом кварталу 2008.,<sup>9</sup> мада се прилично смањила током протекле две године (у 2005. је била 22 процента). Незапосленост је већа када су у питању жене него када су у питању мушкарци (21,7 и 16,5 процената, жене па мушкарци). У 2007., стопа незапослености младих достигла је скоро 48 процената (43,1 процената младића и 55,5 процената девојака).

Неактивност је нарочито велика међу женама (видети доле наведени Приказ 1). У 2005. главна детерминанта неактивности међу одраслим женама били су лични или породични разлози (41 проценат) и остали разлози (40 процента), док су лични или породични разлози били најважнија детерминанта неактивности код младих жена (68 процената).

Образовање је у великој мери одређује и статус тржишта рада и ризик од сиромаштва. Појединци без образовања или са незавршеном основном школом имају највећи индекс сиромаштва (18,7 процената у 2007.), много су неактивнији и стопе незапослености као и мање стопе запослености односе се на њих.

Регионални диспаритети у Србији спадају у највеће у Европи и они су у порасту током протеклих неколико година. Однос најразвијенијих и најнеразвијенијих општина је 1:15.<sup>10</sup> Индекс сиромаштва у 2007. године кретао се од 3 процента у урбаним деловима Београда до 18,7 процената у унутрашњости југоисточне Србије. У 2006. години регистрована стопа незапослености у главним окрузима јужне Србије био је 45 процената у Јабланичком округу и 43,6 процената у Пчињском округу, у поређењу са регистрованом стопом незапослености за Србију од 31,1 проценат. За оба округа стопа незапослености је била око 10 процената нижа од националног просека.

---

<sup>6</sup> У једној регионалној студији која је спроведена од стране Програма Уједињених Нација за развој (УНДП) 2004. године дошло се до податка да су шансе Рома и интерно расељених лица (ИРЛ) да се запосле лошије од шанси лица која живе поред заједница Рома и интерно расељених лица. Подаци УНДП-а из ових студија могу се наћи на сајту <http://vulnerability.undp.sk>

<sup>7</sup> Центар за развој инклузивног друштва 2007., може се скинути са сајта [www.crid.org.yu](http://www.crid.org.yu). Лерентвеллт, Раушенбах, Татић, Студија изводљивости о реформи запошљавања лица са инвалидитетом у Србији, извештава о стопи запослености радника са инвалидитетом од само 13,4%.

<sup>8</sup> Министарство економије и регионалног развоја, Подаци Сектора за запошљавање (Август 2008).

<sup>9</sup> Републички завод за статистику (РЗС), Преглед радне снаге, Април 2008., Београд, може се скинути са сајта <http://webzrzs.statserb.sr.gov.yu>.

<sup>10</sup> Влада Републике Србије, *Национална стратегија привредног развоја (2006.-2012.)*, Београд 2007. Видети такође Завод за статистику Србије, *Студија о животном стандарду*, Београд 2008. Индекс проблема развоја је композитни индекс који садржи демографске, привредне, образовне, инфраструктурне и индикаторе животне средине.

## Приказ 1:

### Кључни индикатори тржишта рада

- У 2007., стопа учешћа радне снаге у Србији била је 63,4% (жене 54,9 – мушкарци 71,9 процената). Стопа учешћа младих као радне снаге износи скоро половину стопе одраслих. У 2007., била је 33,3 процента (38,1 проценат младића и 27,9 процената девојака)
- Упркос јаком привредном расту током протеклих година, раст запослености је наставио са негативним трендом током периода 2000.-2006. Стопа запослености је опала са 53,4 процената у 2004. на 51,5 процента у 2007. Исте године, стопа запослености младих од 18,1 (14,4 процената девојака према 22,6 процента младића) била је најнижа међу државама југоисточне Европе.
- Значајан удео укупне запослености у Србији је у неформалном сектору. Према Студији о животном стандарду (ЈСМС), неформалан сектор запошљавао је 35 процената укупно запослених и половину запослених младих у 2007.
- Више од једне трећине младих радника запослено је на ризичним пословима. У 2007., удео младих радника који имају привремен посао био је скоро три пута већи од радника свих старосних доба (38 млади и 14 процената остали).
- У 2007., стопа незапослености (стандардна) била је 18,8%, са стопом незапослених жена која је за више од пет процената била већа него код мушкараца. Незапосленост младих према проценама МОР-а достигла је 43,7 процената у 2007. (40,7 процената младића и 48,3 девојака). Незапосленост је у већини случајева дугорочна, са 80 процената незапослених који траже посао годину дана или дуже.
- Домаћинства о којима брине незапослено лице суочавају се са високим ризиком да осиромаше. Међутим, највећи део сиромашних у Србији (67,6 процената) живи у домаћинствима где је бар један члан породице запослен. Имајући у виду колика су домаћинства уопште, само један извор прихода није довољан да породицу спасе од сиромаштва.
- Стопа неактивних жена је знатно већа од стопе неактивних мушкараца (45,1 проценат жена и 28,1 проценат мушкараца).

Извор: МОР, *Анализа омладинске радне снаге на тржишту рада у Србији* (следи).

### 3. Социјални дијалог

Статус и признање организација послодаваца и радника нису били могући због лабилног политичког и привредног окружењем, неповољно утичући на њихове улоге у (претпоставимо трипартитном) доношењу одлука о кључним мерама структуралних реформи. Влада је недавно обновила дијалог са социјалним партнерима тако што је ојачала Социјално-економски савет (СЕС), установила једну експертску групу социјалних партнера која треба да саветује Владу како да ојача српску регионалну конкурентност са тачке гледишта послодаваца и радника. Упркос недавним напорима да се ревитализује Социјално-економски савет, и синдикати и Унија послодаваца Србије (УПС) су истакли потребу за директном подршком и оспособљавањем Социјално-економског савета, како би могао да одигра своју улогу једног ефикасног форума за трипартитна саветовања о највећим изазовима у земљи као што је унапређење запошљавања младих, ублажавање сиромаштва и решавање проблема непријављеног рада.

У вези са потребом да се Социјално-економском савету омогући да ефикасно делује на националном нивоу, ту је такође и потреба да се подржи регионални/локални трипартитни дијалог тако што ће се установити Социјално-економски савети “на нижем нивоу”. Имајући у виду широк диспаритет између различитих географских

региона у Србији, што смо раније приметили, потребно је да локални представници послодаваца и радника дају подстицај, како би омогућили регионалним и окружним управама да развију и примене специфичне мере и помогли привредни и друштвени раст у својим областима. За ово ће бити потребна помоћ нарочито УПС-а да би се омогућило успостављање представништва у већем броју региона.

Имајући у виду да у прошлости није довољно признавана позитивна улога коју могу да одиграју Организације радника и послодаваца у постављању политике на националном нивоу, створило се једно лоше окружење. Пошто је постојао неефикасан Социјално-економски савет са ограниченом могућношћу да даје предлоге, а исто тако пошто су се гледишта Организације послодаваца и синдиката прихватала невољно, тешко им је да покажу своју релевантност и привуку чланство. Без јаке и распрострањене базе у чланству, глас Организација социјалних партнера и даље неће утицати на Владу пошто нису широко заступљени, те су тако и нерелевантни. Да би се разбио овај круг, не само да је потребно да се више уважавају гледишта социјалних партнера у Социјално-економском савету, већ исто тако они морају да развију нове и боље услуге да би привукли и задржали чланство – са посебним фокусом на питања која се односе на учешће жена у свим областима тржишта рада и његовим институцијама и организацијама. У том смислу Социјални партнери су се заложили за један дуготрајан и уравнотежен приступ МОР-а свим социјалним партнерима у Србији.

Последњих година у Србији је ограничено ефикасно колективно преговарање. Гранска/ секторска заступљеност није јака у Србији – нарочито када су у питању послодавци. Исто као и у другим земљама овог под-региона, закон о раду не обезбеђује довољну флексибилност која би омогућила већи простор за значајно колективно преговарање. Национални општи колективни уговор, потписан у априлу 2008. године непосредно пре националних избора, садржи бројне клаузуле које су се показале проблематичним када је Влада хтела да их примени. Надаље, клаузула која потенцијално обавезује послодавце који су чланови Социјално-економског савета има нехотичну последицу да примора послодавце да стварно напусте ту Организацију. Недавно проширен Општи колективни уговор показује да су социјални партнери постигли консензус по том питању. Од 1. јануара 2009. године овај уговор ће покривати сва предузећа, те ће се процес напуштања Социјално-економског савета од стране послодаваца вероватно зауставити.

Питања као што је ово треба решавати и путем правилног функционисања Социјално- економског савета и путем фокусиране подршке како би се оспособили и представници радника и послодаваца на гранском/индустријском нивоу. Механизми социјалног дијалога у Европској Унији су структурирани на секторском приступу и тако да играју улогу на ширем међународном нивоу, те ова област мора да се систематски решава у Србији, а социјални партнери да се подстакну да активније учествују у социјалном дијалогу на овом нивоу.

У овом покушају да се унапреди привредни мир и да се смањи број колективних и појединачних спорова на радним местима, Влада је 2005. године основала једну Агенцију за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту “Агенција”). Запослен је један тим миритеља и посредника 2005. године и Агенција је започела са пружањем услуга мирења и посредовања послодавцима и радницима и њиховим организацијама. Међутим, они раде а да нису довољно обучени по питању модерних техника и процедура мирења и посредовања и потребно је да усаврше своју стручност на овом пољу као и на пољу привредних односа уопште. У исто време, и супротно компаративној пракси, социјални партнери нису укључени у управни одбор Агенције. Као резултат, Агенцији је ускраћен користан допринос социјалних

партнера, јер њени главни клијенти могу да обликују политику Агенције на унапређењу привредног мира на радним местима и здравих радних односа између радника и послодаваца.

Сектору за рад у Министарств рада потребна је обука за освежење знања и упознавање са компаративним искуствима земаља у региону, како би се убрзала ратификација кључних МОП-ових конвенција и повећао број мирно решених радних спорова.

#### **4. Социјална заштита**

##### **Социјално осигурање**

Реформисање система социјалног осигурања је још увек недовршен задатак у Србији. Први корак је предузет јануара 2008. године спајањем три пензиона фонда (за запослене, samozапослене и пољопривреднике) у једну једину шему. Међутим, Србија се суочава са једим сложеним изазовом у одређивању исправног правца будућег система социјалног осигурања.

Српска пензиона шема је већ достигла једну зрелу популациону структуру. Само је 2 милиона запослених у односу на скоро 1,6 милиона пензионера<sup>11</sup>, што говори да само 1,25 оних који плаћају допринос издржавају једног пензионера. Релативно велики број пензионера може се приписати чињеници да има пензионера који су кратко време уплаћивали допринос али су успели да се пензионишу и извесне категорије радника којима је омогућено да раније оду у пензију са вишим пензијским стопама. Уз то, све је већи број радника који се рано пензионише на основу неспособности за рад.

Пензиона шема у Србији се значајно субвенционише из буџета Републике Србије. Доприноси које плаћају радници и послодавци покривају само две трећине укупног трошка, а преостала једна трећина се финансира преносом средстава из општег буџета. Имајући у виду да становништво брзо стари, садашња пензиона шема ствара потенцијални проблем својом дугорочном одрживошћу.

Треба боље поштовати законске обавезе у вези социјалног осигурања. Веома је раширена пракса пријављивања нижих зарада на основу којих се плаћају доприноси. Недостаје координација између организација социјалног осигурања и пореских власти које су одговорне за сакупљање доприноса за социјално осигурање. Слаба координација између бивша три фонда је још један велики проблем у социјалном осигурању у Србији. За ефикасне службе, потребно је установити једну јединствену базу података са подацима о члановима.

Измене Закона о пензијском систему су биле један од главних политичких проблема. Сада се води дискусија да се повећа ниво пензија са садашњег нивоа од 60% од просечне плате на 70%. Један други проблем тиче се метода прилагођавања пензија. Од 2005. године, везивање пензија за кретање цена се постепено помера са индекса зарада на индекс цена, али у току су разговори да се индексација врати на индексацију зарада. Ова политичка дебата односи се на политичка обећања дата током последњих избора а да нису обезбеђена потребна додатна финансијска средства.

---

<sup>11</sup> Анализа Национог тима Уједињених нација (УНЦТ) 2008

Уз ове измене садашњег Закона, постоји план да се у 2009. години уради нацрт једног новог Закона о пензијском систему. Основаће се једна радна група која ће да уради нацрт политике и стратегије.

### **Инспекција рада, безбедност и здравље на раду**

Инспекција рада је један преко потребан инструмент за унапређење пристојног рада и обезбеђење радних стандарда на радном месту. У Србији, брз процес транзиције ка тржишној привреди резултирао је погоршањем радне средине и услова на раду. Инспекторат за рад у Србији суочава се са изазовом да прилагоди систем новим условима у тржиној привреди.

Са жељом да се у већој мери поштују закони о раду и безбедности и здрављу на раду кроз бољу сарадњу са релевантним Министарствима и агенцијама и социјалним партнерима, МОП је спровео један велики пројекат “Развој инспекције рада у Србији за потребе 21. века” од 2003. до 2005. године. Као резултат једног свеобухватног програма обуке у инспекцијској служби, инспектори рада сада примењују интегрисанији приступ инспекцији усредсређујући свој рад на превенцију, израду стратешких планова за инспекцијске посете, и укључујући у свој рад све више послодавце и раднике. Потребни су стални напори да се одрже ова унапређења и да се обезбеди да послодавци и радници имају делотворније и ефикасније услуге.

Унапређење безбедног и здравог радног места је глобално на дневном реду и Србија није никакав изузетак. У току прошле деценије, смањивала су се професионална обољења, али број повреда на раду остао је на скоро истом нивоу. Укупан број пријављених повреда на раду у 2005. години био је 21.900, од чега су 966 биле озбиљне повреде на раду, а 38 повреда са смртним исходом. Треба имати у виду да су то само били пријављени случајеви, тако да они вероватно чине само један део стварних повреда на раду.

Закон о безбедности и здрављу на раду који је усвојен у новембру 2005. године обезбеђује законски оквир за развијање једног система безбедности и здравља на раду који је компатибилан са релевантним Међународним радним стандардима МОП-а и Директивама Европске Уније, као и праксом индустријализованих тржишних привреда. Међутим, запажени су проблеми код инспектората за рад да примени законе и да их спроведе.

За потпуну примену закљона о безбедности и здрављу на раду, Министарство за рад и социјалну политику саставило је Стратегију о безбедности и здрављу на раду за период 2008.-2012., са дванаест стратешких циљева. Очекује се да ова Стратегија буде прихваћена од стране Парламента И Социјално/економског савета јер је у завршној процедури.

МОП-ови трипартитни социјални партнери су схватили важност стварања културе безбедности и здравља подизањем свести и оспособљавањем кадрова. Србија је у процесу ратификације Конвенције 187 о Промотивном оквиру о безбедности и здрављу на раду.

### **5. Оквир и стратегије националног развоја**

У мају 2008. године влада је усвојила *Националну стратегију одрживог развоја (НСОР)* Србије, која је један свеобухватни оквир за решавање главних области привредног и друштвеног развоја Србије. НСОП издваја следеће кључне националне

приоритете: 1) чланство у Европској Унији,<sup>12</sup> 2) развој конкурентне тржишне привреде и уравнотежен привредни раст, 3) развој људских ресурса, пораст запошљавања и социјалне укључености; 4) развој инфраструктуре и уравнотежен регионални развој и 5) заштиту и унапређење животне средине и рационално коришћење природних ресурса. То допуњује приоритете који су постављени: 1) *Стратегијом за смањење сиромаштва (ССС)*, која је усредсређена на циљеве као што су привредни раст и креирање радних места; 2) *Националном стратегијом привредног развоја (2006. -2012.)* усмереном на то да повећа конкурентност српске привреде и да сврста привредни развој у исти ред са циљевима друштвене једнакости; 3) *Националном стратегијом за запошљавање* која тежи да постигне пуну запосленост, побољша квалитет и продуктивност рада и ојача социјалну и територијалну кохезију; и 4) *Стратегијом регионалног развоја (2007. – 2012.)* која трага за поравнањем диспаритета у регионалном развоју и развијањем људског капитала путем знања и стручности.

## II. Шта је научено из досадашње сарадње

МОР помаже социјалним партнерима у Србији од 2001. године. Прве активности биле су усмерене на јачање капацитета социјалних партнера, повећање ефикасности инспекције рада, процедуре извештавања о међународним радним стандардима и унапређење запослености. У 2005. години Влада Републике Србије је ревидирала у оквиру “Букурештанског процеса” своју политику запошљавања. Та ревизија је послужила да се ојачају институције тржишта рада и да политика запошљавања и тржишта рада постану кохерентније и делотворније у оквиру једног интегрисаног приступа политици.

Састављање овог Програма за пристојан рад у Републици Србији је прва заједничка програмска вежба између МОР-а и чиниоца у Србији и представља један корак напред ка побољшању сарадње између МОР-а и њених партнера у Србији.

Од 2007. године МОР обезбеђује техничку помоћ Министарству рада и социјалне политике и Сектору за запошљавање Министарства економије и регионалног развоја – у изради свеобухватне политике запошљавања младих и националног акционог плана који треба да буду уграђени у Националне планове за развој и Стратегију за запошљавање. Ова помоћ се састоји из оспособљавања институција тржишта рада да препознају проблем на тржишту рада младих људи и смисле адекватне одговоре како би се шансе за запошљавање младих побољшале. МОР такође пружа помоћ Сектору за запошљавање у изради активне политике запошљавања.

У области социјалне заштите, МОР пружа подршку социјалним партнерима, како би играли кључну улогу у управљању системом социјалне заштите. МОР је такође спровео читав низ програма обуке инспектора рада како би обављали ефикасније инспекцијске надзоре.

Резиме онога што је научено током МОР-ове помоћи Србији:

- Формулисање и примена једне активне политике запошљавања су битни како би се решио изазов запошљавања у Србији. Подједнако је важно да су циљеви политике запошљавања део оквира националног развоја.

---

<sup>12</sup> У јулу 2008., Влада Србије је потписала Уговор о стабилизацији и придруживању са Европском Комисијом.



- Политике усмерене ка унапређењу шанси за запошљање младих треба да буду обимније, док програми треба да се усмере ка онима који су запостављенији на тржишту рада, нарочито ка младима са нижим образовањем и искуством и младима који живе у сеоским срединама.
- Социјални партнери играју кључну улогу у формулисању и примени мера запошљавања, нарочито оних које су усмерене ка запостављеним групама.
- МОР-ови трипартитни социјални партнери су схватили да је један добро обавештен и дијалог о политици заснован на учешћу свих неопходан да би се обезбедило да се шемом социјалног осигурања добро управља и да се поставе темељи за демократски процес у стварању политике. Посебно се морамо осврнути на чињеницу да је Фонд за пензијско и инвалидско осигурање основао једно одељење за односе са јавношћу као резултат интервенције коју је подржао МОР. Важно је схватити дугорочну природу социјалне заштите и заштите на раду. Стална посвећеност и напори свих учесника на тржишту рада је кључ за успех МОР-ове помоћи.
- И синдикати и Унија послодаваца Србије су подвукли потребу за директном подршком и оспособљавањем СЕС-а како би му се омогућило да одигра своју улогу једног делотворног форума за трипартитне одлуке о најжитнијим изазовима у земљи, као што су унапређење запошљавања младих, ублажавање сиромаштва и решавање проблема непријављеног рада.
- Социјални партнери су се заузели за сталну подршку о колективном уговарању у Србији, јер је оно било ретко последњих година и потписан је само један општи колективни уговор.

### **III. Приоритетне области сарадње**

Већина националних приоритета у Србији је нашла своје место у ППР-у, нарочито у приоритетима и исходима који имају утицај на унапређење запошљавања и друштвено укључивање. МОР-ова стратегија за примену ППР-а је такође заснована на јачању институционалних способности кроз развој људских ресурса. ППР је припреман паралелно са програмирањем УНДАФ-а о УНЦТ Србије за 2009.-2010. годину, тако да постоји јасна веза између кључних праваца УНДАФ-а и планираних исхода ППР-а.

Садашњи ППР такође подржава интеграцију Србије са регионалним организацијама (нпр. Европском Унијом) и постизању циљева који су зацртани међународним агендама (нпр. Миленијумском декларацијом). Многи од његових исхода су у складу са УНДАФ-ом, Стратегијом помоћи Светске банке и Европским споразумом о стабилизацији и придруживању (ЕУ-ССП). Овај програм подржава земљу у испуњавању њених обавеза по ЕУ-ССП-у који се односи на Европску стратегију запошљавања, слободно кретање радника, основна права на раду, пристојним условима на раду, пристојним радним условима, подједнаким могућностима и регионалној сарадњи.

Горе поменути циљеви постићи ће се кроз примену секторских и стратегија пречице које прихватила Република Србија (*Стратегија за смањење сиромаштва, Национална стратегија одрживог развоја, Стратегија за запошљавање, Стратегија регионалног развоја*). Овај приступ тежи да обезбеди кохерентност политике коју предлажу међународне организације и, у исто време, да пружи

подршку и техничку помоћ у областима које су социјални партнери идентификовали као приоритетне.

У оквиру свеопште парадигме Пристојног рада, МОР ће се усредсредити на следећа три приоритета за период 2008. -2011.:

1. Оспособљавање државних институција и социјалних партнера да се унапреди управљање на тржишту рада.
2. Унапређење формулисања и примене политике запошљавања као и мера усмерених ка запостављеним младима.
3. Унапређење делотворности система социјалне заштите са посебним нагласком на осетљиве групе.

МОР има компаративну предност у креирању програма, планова и пружању програма техничке сарадње који имају за циљ да се постигну горе поменути циљеви. Боље речено, МОР-ов секретаријат има једно трајно искуство и техничку стручност у области радних стандарда, унапређења запошљавања, социјалне заштите и социјалног дијалога. Он је спровео бројне пројекте у средњој и источној Европи на задовољство донатора и земаља у којима се они спроводе.

### **Приоритет 1: Јачање способности државних институција и социјалних партнера да се унапреди управљање на тржишту рада**

Систем управљања треба да се ојача јер уколико социјални дијалог недостаје долази до негативног утицаја на квалитет и одрживости привредних реформи и угрожавања стабилности земље. Посебно је потребно да се побољша квалитет реформских стратегија и приближи социјалном моделу Европске Уније где социјални дијалог представља једну важну компоненту. Потреба за јачим институцијама се укршта са свим приоритетима ЕУ-ССП и НСОР. Интервенције МОР-а у оспособљавању кадрова биће усмерене ка СЕС-у, Министарству привреде, Министарству за рад и социјалним партнерима.

### **Исход 1: Боље функционисање Социјално-економског савета са једном широм обавезом да се уграде социјална и економска питања. (СРБ101)**

Социјално-економски савет (СЕС) је основан у августу 2001. године на основу трипартитног споразума који су потписали влада и лидери удружења радника и послодаваца, али због недостатка искуства трипартитних актера у Србији на пољу социјалног дијалога, он није добро функционисао и састао се само неколико пута без конкретних решења, тако да је од МОР-а неколико пута тражена помоћ. Стога је МОР планирао активности како би се решиле тренутне празнине у функционисању СЕС-а, као и да би се превазишле препреке које су спречавале да бипартитни социјални дијалог ефикасно функционише за добро обеју страна у привреди.

СЕС-у је обезбеђена једна свеобухватна техничка помоћ за побољшање функционисања самог СЕС-а и да се оснажи његов ауторитет, путем обуке његових чланова о процедурама социјалног дијалога и стратегијама/изложеношћу новим праксама социјалног дијалога у земљама Европске Уније; и јачању његовог секретаријата (обуке његовог особља).

#### **Индикатор резултата**

СЕС ради ефикасније: редовно се састаје; решава већи обим проблема као што су запошљавање младих, сиромаштво, неформална привреда, итд.

Секретаријат обезбеђује бољу помоћ члановима и извршним органима СЕС-а (релевантне информације да би могле да се доносе одлуке; праћење извршења њихових одлука).

**Исход 2: Ефикасна радна администрација, укључујући успостављање једног ефикасног механизма за решавање спорова. (СРБ102):**

Тржиште рада мора да буде флексибилније, као један од приоритета НСДС-а, што захтева делотворне и ефикасне административне институције тржишта рада, укључујући и механизме за решавање радних спорова.

Истинска реформа радне администрације залаже се за трипартитне институције способне да се носе са питањима која су од заједничке важности за трипартитне актере на тржишту рада. Упркос напретку, одсуство Социјалних Партнера у саставу управног одбора главних институција тржишта рада, тј. Агенције за мирно решавање радних спорова, је ускратила овим органима експертизе и практично знање из света рада, што може бити допринос Социјалних партнера.

Пошто неформалне привреде има све више и пошто она утиче на велике групе запостављених радника, систем радне администрације, генерално, а посебно инспекције рада треба да се реформише да би се доспело до дотичних категорија.

МОП ће помоћи у напорима земље да се реформише њена радна администрација.

Биће организован један трипартитни семинар да се унапреди ратификација Конвенције 150 о радној администрацији, тако што ће се обезбедити примери добре праксе из држава чланица ЕУ.

Техничка помоћ коју обезбеђује МОП допринеће да се Агенција за мирно решавање радних спорова ојача путем:

- Техничких савета њеног руководства како да формулише политику о превенцији радних спорова
- Обуке тима посредника/арбитра о модерним техникама у решавању радних спорова
- Учешћа једне трипартитне делегације на регионалној конференцији о мирном решавању спорова која има за циљ земље западног Балкана и Молдавију.

Обучавање организација послодаваца о решавању спорова на нивоу предузећа.

**Индикатор исхода:**

- Конвенција 150 ратификована и њене главне одредбе се примењују.
- Број спорова решених мирним путем од стране агенције повећан у односу на претходне године.
- УПС прима и шаље извештаје о решеним споровима на нивоу предузећа.

**Исход 3: Боље вредновање организација послодаваца и радника од стране постојећег и потенцијалног чланства кроз обезбеђење нових и бољих услуга (СРБ103):**

На основу историјског развоја социјалног дијалога у Србији социјални партнери су дали приоритет развоју националног трипартитног социјалног дијалога. Стога је мање пажње посвећено развоју једног јаког система бипартитног социјалног дијалога. Као резултат овог избора, бипартитни социјални дијалога не функционише, ни у приватном ни у јавном сектору. Као резултат овог избора у бипартитном социјалном дијалогу постоји неколико препрека да би он правилно функционисао, како у приватном тако и у јавном сектору. Ово је илустровано малим бројем колективних уговора на гранском и локалном нивоу, као и малим бројем радника заступљених у овим колективним уговорима. Изгледа да има много разлога због чега је бипартитни социјални дијалог тако слаб, од којих можемо да поменемо

следеће: одсуство структура послодаваца на гранском нивоу, недостатак помоћи и институционалане подршке од стране владе, одсуство одговарајућих услова за колективно преговарање и потребе за регруписавањем синдиката у оквиру конфедерација и на националном нивоу.

Да би се превазишле препреке које спречавају да бипартитни социјални дијалог делотворно функционише за добро обеју партнера, МОР ће ојачати секторски социјални дијалог, укључујући подршку за регруписање гранских структура синдиката у оквиру конфедерација на националном нивоу у датој грани, обучавање о ефикасним преговорима за синдикате и оспособљавање организација послодаваца да буду што корисније за своје чланове. Ова подршка ће укључити семинаре обуке, техничку помоћ и радионице.

У циљу праћења онога што је претходно урађено и у циљу поновног јачања и стицања овлашћења жена синдикалиста, МОР ће обавити обуку инструктора која ће омогућити женама да делотворно учествују у процесима преговарања и заступају жене у колективним уговорима.

Јачање организација послодаваца ће на једној страни пружити подршку бројнијем чланству и пружити услуге својим члановима, а са друге, оспособљавање ће имати за циљ усавршавање на пољу посебних релевантних и значајних питања.

#### **Индикатор исхода:**

Више гранских и локалних колективних уговора потписано; уговори integriшу питања једнакости полова; покривен већи број радника.

Почиње да се развија пружање услуга члановима, што ће довести до бројнијег чланства у Организацијама послодаваца.

Развија се рад на подношењу нацрта закона и презентирања Влади.

Положај Уније послодаваца Србије се ослања на чланове тако што се шаљу извештаји члановима и медијима.

Смернице о новим законима сачињење и подељене члановима, а могу се наћи и на вебсите-у.

Поднет извештај Одбору и члановима о броју обука и брифинга у вези са новим законима путем изјава за штампу и на интернет-презентацији

#### **Приоритет 2: Унапређено формулисање и примена политике запошљавања као и мера које су усмерене ка запостављеним младима.**

Влада Србије је у процесу примењивања политике и институционалних промена које су предвиђене националним стратегијама за развој да би се прилагодио институционални оквир као и да би се привикло на тржиште рада које се мења и на нови систем индустријских односа. Мада национална стратегија запошљавања садржи неколико елемената једне активне политике запошљавања, њени циљеви имају врло мало везе са другим економским и социјалним политикама.

Приоритет владе Србије остаје постизање двају циљева: привредни развој и креирање радних места. МОР ће обезбедити техничку помоћ да би се унапредила релевантност и утицај политике запошљавања путем формулисања и примењивања једне активне политике запошљавања. Овај посао захтева једну темељну ревизију главних елемената политике запошљавања и, паралелно, једну реорганизацију институција којима је поверено да је сачине, прате и оцене. Ти елементи укључују: 1) регулисање и функционисање Јавне службе за запошљавање; 2) регулисање и

надзор Приватних агенција за запошљавање; 3) активне политике тржишта рада; 4) осигурање од незапослености; 5) мере да се унапреди запошљавање лица са инвалидитетом; 6) развијање политике за запошљавање и запошљавање младих; вии) развијање политике о управљању миграцијом, укључујући кроз законодавство запошљавање странаца и запошљавање грађана у иностранству.

Стратегија за примену горе поменутог приоритета заснована је како на институционалном развоју тако и на компонентама директне помоћи која укључује владу и социјалне партнере у стварању, надзору и оцени политике запошљавања. Механизми примене ће пратити један двокраки приступ који укључује политику и аспекте институционалног развоја на средишњем нивоу и децентрализацију примене политике запошљавања на локалним нивоима. Аранжмани примене укључују један широк спектар и националним и међународних партнера. Национални партнери се састоје од неколико сродних министарстава, агенција и локалних власти (углавном под вођством Министарства за привреду и регионални развој, Националне службе за запошљавање и Министарства за рад и социјалну политику). Партнерства са државним институцијама и социјалним партнерима других земаља која су успостављена у оквиру регионалне сарадње о политикама запошљавања за земље југоисточне Европе ће даље јачати у периоду 2008-2011. Паралелно са тим, партнерства са другим агенцијама УН, Европском Комисијом и другим мулти- и билатералним институцијама ће даље опадати током примене ППР-а. Ови институционални аранжмани и партнерства ће учврстити кохерентност политике и координацију у домену запошљавања и других привредних и социјалних политика. Они ће се исто тако инструментализовати да би се мобилисали додатни људски и финансијски ресурси који могу бити потребни да би се постигли исходи приоритета политике запошљавања ППР-а.

**Исход 1: Политика запошљавања осетљивих група различитог пола укључујући обезбеђење одговарајуће финансијске помоћи у случају незапослености је прихваћена и примењује се на националном и регионалном нивоу. (СРБ126):**

Влада је тренутно окупирана развојем једне активне политике запошљавања. Пошто је усвојила једну средњорочну стратегију запошљавања и национални акциони план, почела је да реформише своје законске норме које се тичу промоције запошљавања како би ревидирала главне области које су покривене МОР-овим међународним стандардима који су у вези са запошљавањем и укључила специфичне одредбе за људе који су тешко погођени структурним реформама (нпр. придошлице на тржиште рада, старији радници и запостављене групе).

Рад МОР-а у овој области има за циљ да се влада у Србији оспособи како би формулисала и применила једну активну политику запошљавања, како је то предвиђено у Конвенцији о политици запошљавања (Ц122), 1964., коју је Србија ратификовала 2000. године. Нарочито, једна предложена техничка помоћ ће подржати рад на развијању једног модерног закона о унапређењу запошљавања као и подршке реорганизацији Сектора за запошљавање Министарства привреде, који је главни технички орган коме је поверено да креира, надзире и оцењује политику запошљавања. Техничка помоћ ће се обезбедити Министарству привреде да би се ојачале функције радне администрације и међусобан однос између Министарства за рад и социјалну политику, Националне службе за запошљавање, Инспектората за рад и других министарстава који су задужени за друге привредне и социјалне политике. Технички савети ће се обезбедити да се ревидирају мандат и функције у области запошљавања и да се реорганизује Сектор за запошљавање око хрпе

надлежности које ће покривати читав циклус политике запошљавања (тј. анализирање и планирање као и формулисање, надзор и оцењивање политике запошљавања). Обезбедиће се директна подршка у облику саветодавних услуга, да би се усавршио један модеран закон за унапређење запошљавања.

### **Индикатори исхода:**

- Република Србија усваја један закон о унапређењу запошљавања који одражава принципе садржане у Ц122, Ц88 и Ц181.
- Одредбе закона о унапређењу запошљавања примењују се на националном и локалним нивоима.
- Сектор за запошљавање Министарства привреде и регионалног развоја (МППР) је способно да формулише и оцени политику запошљавања

### **Исход 2: Политика запошљавања младих и национални акциони план су прихваћени и примењују се експериментални пројекти чији је циљ запостављена омладина уз учешће социјалних партнера. (СРБ127)**

Овај исход има за циљ већу делотворност институција тржишта рада, укључујући социјалне partnere, у решавању изазова запошљавања. Суштина стратегије тиче се чињенице да треба да се схвати да су интервенције за унапређење шанси за запошљавање младих људи много ефикасније ако представљају део ширег политичког оквира. Исто тако, она потврђује да само оне интервенције које су одрживе током времена и које су ширег обима могу да имају трајан утицај на стварање бољих шанси за запошљавање младих људи. Укључивање неколико партнера у овакав план, надзор и оцена мера за запошљавање младих стимулисаће један усаглашенији и целовит приступ и у већој мери ће утицати на те исте мере. Уз то, развијање циљних програма помоћи ће да се уобличи и превазиђе неповољан положај на тржишту рада са којим се млади који ризикују да буду социјално искључени сусрећу.

У таквим околностима, МОР ће обезбедити техничку помоћ и саветодавне услуге за креирање, праћење и оцену политике запошљавања младих и националног акционог плана (НАП). Такође ће се обезбедити техничка помоћ за развој програма како би се олакшала транзиција запостављених младих ка пристојном раду, коју ће финансирати Фонд за запошљавање младих. Фонд ће спонзорисати бројна шегртовања, приправнички стаж и оуке у оквиру компанија као и иницијативе за креирање послова као што су субвенционисање оснивања нових радних места, samozapošljavanje и отварање социјално одговорних предузећа за омладину.

Још једна област техничке помоћи и саветодавних услуга врти се око: 1) развијања политика базираних на подацима о запошљавању и миграцији младих; 2) јачању оспособљености националних институција да креирају интегрисано тржиште рада и социјалне службе које су сврстане са циљејевима политике; и 3) подршке локалним институцијама да спроведу експерименталне иновативне програме запошљавања и социјалних служби. Такав рад ће допринети постизању двају УНДАФ исхода (тј. одрживих развојних планова који ефикасно одговарају потребама људи, заједници и унапређују развој сеоских средина и боље мреже служби за запошљавања и ојачаних политика унапређења запошљавања) и побољшати односе међу партнерима по питању пристојног и продуктивног рада младих (МДГ8) кроз заједничке активности МОР-а, ИОМ-а, УНДП-а, УНИЦЕФ-а и МЕРП-а, Министарства омладине и спорта, Министарства за рад и социјалну политику, Министарства за људска права, локалних управа и социјалних партнера.

### **Индикатори исхода:**

- Унапређена база знања о запошљавању и миграцији младих да би се пружили подаци за стратегију националног развоја и акционе планове.
- Циљеви запошљавања и миграције младих укључени у стратегију националног развоја.
- Одобрени национални план за запошљавање младих и Национални акциони план (НАП) и примењене експерименталне мере усмерене ка запостављеним младим људима.
- Уведене промене политике и институционалне промене уз учешће социјалних партнера.
- Установљен систем који интегрише тржиште рада, миграцију и социјалне службе за омладину.
- Установљен Фонд за запошљавање младих и програми за финансирање активног тржишта рада усмерени ка запостављеним младим људима.
- Развијен један оквир за ППР-е кроз корпоративну друштвену одговорност (КДО) за запошљавање младих.
- Смернице и пакети за обуку о креирању, праћењу и оцени активних политика тржишта радне снаге које су усмерене ка запостављеним младим људима урађене и користе се од стране националних институција.

### **Исход 3: Социјални финансијски механизми усмерени ка незапосленима су испробани и интегрисани у националну активну политику тржишта рада. (СРБ128)**

МОР-ова помоћ ће се уздати на активности које супримењене у Србији од 2004., са посебним акцентом на формулисању и даљој примени препорука које се тичу законског аспекта, институционалног оквира и финансијских производа који могу да помогну добијању финансијских средстава за започињање посла.

### **Индикатори исхода:**

- Препоруке о микрофинансијској промоцији одобрене од стране Владе кроз елаборирање једног закона који је поднет Парламенту.
- Социјални финансијски механизми тестирани кроз фонд за запошљавање младих и програме активног тржишта рада који су усмерени ка запостављеним младим људима.

### **Исход 4: Политика за унапређење запошљавања особа са инвалидитетом је прихваћена од стране владе, у консултацији са социјалним партнерима. (СРБ129)**

МОР ће обезбедити техничку помоћ својим чланицама да развију оквир политике који промовише пристојан рад за лица са инвалидитетом. Паралелно са тим, он ће обезбедити саветодавне услуге НСЗ да развије и примени пакете помоћи усмерене ка радницима са инвалидитетом и да помогне социјалним партнерима, као и одабраном броју предузећа да се залажу за добру корпоративну друштвену одговорну праксу како да се понашају када су у питању различитости међу њиховим члановима, нарочито у вези са запошљавањем лица са инвалидитетом. Те услуге ће пратити прилагођавање МОР-ових смерница и инструмената о запошљавању радника са инвалидитетом.

### **Индикатори исхода:**

- Законски предлог о унапређењу запошљавања лица са инвалидитетом припремљен и закон одобрен од стране Парламента;

- Особље Националне службе за запошљавање помаже лицима са инвалидитетом да нађу посао
- Експериментални програми запошљавања примењени и оно што је научено укључено у креирање политике.
- Организације послодаваца и радника су боље опремљене да би могле да пруже саветодавну подршку својим члановима о примени мера корпоративне социјалне одговорности на нивоу предузећа.
- Предузећа користе инструменте да побољшају понашање када су у питању различитости, нарочито у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом.

**Исход 5: Запошљавање је у средишту локалног економског развоја и регионалној стратегији и у складу са циљевима националне политике запошљавања. (СРБ130)**

МОР ће обезбедити техничку помоћ националним и владиним институцијама и социјалним партнерима да сврстају стратегије локалног развоја са циљевима постављеним активном политиком запошљавања. Ово ће захтевати јачање оспособљености учесника на тржишту рада на локалном нивоу да би се извршио приоритет интервенција на пољу запошљавања.

Још једна нит помоћи је усклађена са обликовањем недостатака тржишта рада и социјалним искључењем који су у тесној вези са нестручном базом. С тим у вези, обезбедиће се техничка помоћ МЕРР-у и НСЗ-у за спровођење експеримента у јужној Србији, како системски прићи обучавању одраслих што је засновано на методологијама стручности. Такав приступ ће поставити флексибилне могућности да радници добију потребне врсте и нивое стручности – на различитим нивоима њиховог радног живота (учење током читавог живота) – од предузећа. Да би се постигао овај исход, развиће се људски ресурси, методологије, програми и инструменти и интегрисати у један систем који их повезује са иницијативама локалног привредног развоја.

Исто тако, обезбедиће се саветодавне услуге локалним канцеларијама Националне службе за запошљавање ради: 1.) спровођења редовних прегледа послодаваца да би се идентификовала занимања и струке којих има све више; 2.) раног идентификовања у незапосленим круговима оних људи који су у већем ризику дугорочне незапослености и искључења са тржишта рада; 3) бољег приступа индивидуализованим службама и програмима за запошљавање, нарочито у мањим општинама и сеоским срединама; и 4) развијања стратегија путем којих би се допрело до популационих група које су на маргинама тржишта рада и друштва.

**Индикатори исхода:**

- Локалне стратегије привредног развоја ревидиране и уграђени циљеви политике запошљавања; остале институције тржишта рада ојачане да би се направио приоритет интервенција по питању запошљавања на локалном нивоу;
- Неповољан положај популационих група на тржишту рада у јужној Србији смањен кроз већи и бољи приступ циљаним програмима активног тржишта рада који одговарају захтевима тржишта рада;
- Систем обуке одраслих на бази надлежности утемељен на тржишту рада експериментално тестираном у јужној Србији.



### **Приоритет 3: Унапређење ефикасности система социјалне заштите са посебним акцентом на осетљиве групе**

Србија се суочава са изазовом у одређивању исправног правца будућег развоја система социјалне заштите. МОР-ова помоћ ће се усредсредити на помагање у развијању националне политике и обезбеђењу техничке помоћи и стручног усавршавања како би се ова политика применила.

#### **Исход 1: Оспособљеност инспекције рада и социјалних партнера да се примењују закон о раду и прописи о безбедности и здрављу на раду (СРБ151)**

МОР ће помоћи својим трипартитним партнерима у примени Националне стратегије за безбедност и здравље на раду 2008. - 2012. За једну ефикасну примену Националне стратегије за безбедност и здравље на раду, МОР ће помоћи у оспособљавању инспекцијских служби да пређу са традиционалних стандарда на модернизоване, стављајући нагласак на интегрисани и превентивни приступ и укључујући послодавце и раднике. Исто тако, МОР ће обезбедити неопходно помоћ Србији да ратификује Оквирну Конвенцију о унапређењу безбедности и здравља на раду 187. За унапређење културе безбедности и здравља и процену ризика, МОР ће помоћи радницима и послодавцима у Србији да стекну основно разумевање шта су то опасности и ризици и која су права и одговорности у вези са превенцијом повреда на раду и професионалних обољења.

#### **Индикатори исхода:**

- Смањење броја смртних исхода, повреда и обољења у вези са радом, као резултат ефикасне примене Националне стратегије о безбедности и здрављу на раду
- Предузети су кораци да Србија ратификује Оквирну Конвенцију 187 о унапређењу безбедности и здравља на раду.
- Инспекције рада и социјални партнери користе инструменте и процедуре МОР-а креиране да се унапреди безбедност и здравље на раду.
- Социјалним партнерима је приближена култура безбедности путем обучавања и давањем савета.

#### **Исход 2: Формулисање политике социјалног осигурања путем техничке помоћи и социјалног дијалога. (СРБ152)**

МОР ће помоћи развој националне политике о реформи социјалног осигурања путем истраживања које је окренуто политици и путем техничке помоћи. За примену ове политике, МОР ће помоћи кључним националним учесницима на тржишту рада да се оспособе како би унапредили делотворност у администрацији и управљању у социјалном осигурању, и оценили утицај промена у финансијским методама о дистрибуцији прихода, побољшању социјалног положаја и смањењу сиромаштва.

#### **Индикатори исхода:**

- Национална политика о реформи социјалног осигурања је креирана и о њој постоји сагласност трипартитних чинилаца.
- Социјални партнери су непосредно укључени у реформу социјалног осигурања и играју кључну улогу у процесу стварања политике.
- МОР-ова техничка помоћ и оспособљавање особља користе се за усавршавање и примену националне политике.

#### **IV. Руковођење и примена**

Програмом сарадње ће управљати једна мрежа МОР-ових експерата укључујући Националног координатора у Србији, техничке специјалисте Подрегионалне канцеларије за средњу и источну Европу, специјалисте из техничких Сектора и МОР-ове централе и више сараднике Регионалне канцеларије за Европу и Азију. МОР-ова канцеларија у Србији ће координирати рад предвиђен различитим исходима и приоритетима ППР-а.

МОР ће наставити своју сарадњу са главним учесницима на тржишту рада у земљи као што су друге агенције УН у оквиру УНДАФ програма и Делегације Европске комисије. У том смислу је одиграо активну и важну улогу у неколико мулти-билатералних иницијатива које су се вртеле око унапређења запошљавања. Оне укључују мултилатерални програм за Укључив развој у јужној Србији који предвиђа заједничку акцију МОР-а, УНДП-а и УНИЦЕФ-а и заједничког Програма УН о запошљавању и миграцији младих, који укључује МОР, ИОМ, УНДП и УНИЦЕФ. Још једна међуагенцијска иницијатива односи се на примену кампање УН о Особама са инвалидитетом, где МОР предводи рад у области запошљавања у оквиру кампање.

Циљеви овог програма ће се такође наставити кроз пројекте техничке сарадње, саветодавне мисије, иницијативе оспособљавања и залагања. МОР-ови редовни буџетски ресурси и екстра-буџетско финансирање, укључујући кроз заједничке УН програме ће се користити да се пружи подршка примени овог Програма за Србију. Поменута МОР-ова мрежа ће наставити да мобилише даље ресурсе ради праћења постигнутих резултата, имајући у виду приоритете чинилаца. Влада и социјални партнери ће дати свој стручни кадар и просторије и обезбедиће логистичку подршку, по потреби. Они су се обавезали да примене пратеће кораке неопходне да се постигну очекивани резултати. Они ће затим бити објашњени у радном плану ППР-а (*видети Додатак*)

#### **V. Обављање надзора и оцена организације**

Примена Програма за пристојан рад у Републици Србији редовно ће се ревидирати са социјалним партнерима. Установиће се један Одбор за надзор и оцену. Избор чланова Одбора извршиће се приликом свечаности уприличеној за почетак ППР-а.

Одбор ће обезбеди учешће свих укључених партнера у примену ППР-а и обезбедиће да се испуне њихове обавезе како би се постигли заједнички утврђени исходи.

Одбор ће се састајати два пута годишње да оцени напредак. Ова прилика ће такође инструментализовати ревидирање ППР плана са МОР-овим Националним координатором. Програм се може направити тако да одржи корак са исходима и планираним активностима. На крају сваке две године Директор Подрегионалне канцеларије ће оценити достигнућа програма са партнерима из Србије.