

СРБИЈА

**ДОКУМЕНТ ПРОГРАМА ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА
ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ
2013 – 2017.**

Скраћенице

СИЕ	Средња и Источна Европа
ПДР	Програм достојанственог рада у једној држави
DWT/CO	Тим за техничку подршку достојанственом раду и подрегионална канцеларија
ЕК	Европска комисија
ОП	Организација послодаваца
ЕУ	Европска Унија
ОКЛ	Општи колективни уговор
БДП	Бруто домаћи производ
МОР	Међународна организација рада
РРС	Решавање радних спорова
АРС	Анкета о радној снази
ИР	Инспекција рада
МЦР	Миленијумски циљеви развоја
БЗЗР	Безбедност и заштита здравља на раду
ССП	Споразум о стабилзацији и придруживању
УПС	Унија послодаваца Србије
СЕС	Социјално економски савет
ССУ	Стратегија социјалне укључености
ТП	Техничка помоћ
УН	Уједињене нације
UNCPS	Стратегија партнерства Уједињених Нација са државом домаћином
UNDAFO	Оквир за развојну помоћ Уједињених нација

Увод

Примарни циљ МОР је да унапреди могућности жена и мушкараца да добију достојанствен и продуктиван посао у условима слободе, једнакости, безбедности и људског достојанства. Програми достојанственог рада у једној држави (ПДР) промовишу достојанствен рад као кључну компоненту развојних политика и истовремено као циљ државне политике влада и социјалних партнера.

Овај ПДР препознаје стратешке приоритете и резултате које треба постићи током периода 2013 – 2017. године путем заједничке акције Владе Републике Србије и социјалних партнера са једне стране и МОР са друге. Његов свеукупни циљ је да унапреди достојанствен рад путем једног усклађеног политичког приступа који се спроводи кроз читав низ приоритета и резултата.

Још увек важећи програм усаглашен је са међународним развојним агендама, попут Миленијумских циљева развоја, Оквира за развојну помоћ Уједињених нација (УНДАФ) 2010 - 2014. године, који је заснован на државним развојним циљевима и Споразумом о стабилизацији и придруживању Европској унији. Он такође узима у обзир кључне покретаче спољне политике Србије за приступање Европској унији у вези са недавним стицањем статуса кандидата, као и приоритете конституената МОР које су они навели приликом консултација у циљу формулисања ПДР. Програм наводи политике, стратегије и исходе који су потребни да би се остварио напредак ка достојанственом раду за све људе. Овај документ одражава стратешко планирање активности сарадње МОР са Републиком Србијом за период 2013 - 2017. године. Одражавајући процену конституената и стручњака МОР о претходној сарадњи, Програм има за циљ да осигурава већу синергију и јачу повезаност активности МОР у држави и да на тај начин допринесе остваривању одрживих резултата у временима кризе.

Овај програм је развијен кроз партиципативни процес уз учешће трипартитних конституената МОР и састоји се од наративног дела који истиче социјално-економски контекст, поуке извучене до данас, стратегију интервенције, као и логички модел који детаљно описује интервенције.

Напредак ка остваривању приоритета које покрива ПДР ће бити праћен током његове примене.

I. Тренутна ситуација са становишта достојанственог рада

1.1. Социјално-економски контекст

Период који је претходио настанку опште економске и финансијске кризе у Србији био је обележен снажним привредним растом, у просеку од 5 процената годишње. Раст је углавном био заснован на повећању домаће тражње и страних инвестиција. Домаћа тражња је била подстакнута повећањима зарада, прихода по глави становника и приливом дознака, док су потрошња домаћинства и инвестиције приватног сектора подржане кроз повећање кредитне активности банака. Извоз је повећаван брзим темпом, али спорије од пораста увоза. Континуирано негативан трговински биланс слаби укупан учинак БДП и доприноси сталном расту јавног дуга Србије.

Раст производње је постао негативан већ у другом кварталу 2008. године са изненадним заустављањем прилива страног капитала праћеним крахом у области некретнина и наглом депресијацијом националне валуте. Слично као и у већини држава Југоисточне Европе, врхунац кризе је забележен 2009. године када је реални национални производ опао за 3.1 проценат.

Изненадно заустављање прилива страног капитала и повлачење великих износа штедње у домаћој валути изазвале су наглу контракцију кредитне активности банака, што је негативно утицало на предузећа приватног сектора и довело до наглог пораста незапослености.

Влада је, током 2009. године, уз подршку „Стенд бај“ аранжмана потписаног са Међународним монетарним фондом (ММФ) вредног 4 милијарде америчких долара, увела бројне мере да би стабилизовала привреду и надокнадила нагло опадање кредитне активности. Такав аранжман, који је за циљ имао осигуравање макроекономске и финансијске стабилности, укључивао је обавезу да се спроведу структурне реформе и мере фискалног прилагођавања, укључујући смањење јавне потрошње. Смањења су се односила углавном на зараде у јавном сектору и пензије које су замрзнуте у априлу 2011. године, као и на смањење броја запослених у јавном сектору. Додатна прилагођавања трошкова која су захтевана „Стенд бај“ аранжманом попут смањења дискреционе потрошње Владе и подршке великим предузећима у државном власништву нису спроведена.

Раст производње је повећан за 1.7 процената у 2010. години и 2.9 процената у 2011. години. Нивои потрошње и инвестиција су почели да се опорављају 2011. године али спорим темпом, због пораста незапослености, опадања нивоа зарада и ниске кредитне активности. Депресијација националне валуте довела је до повећања извоза, али недовољно да остави значајан траг у спољнотрговинском дефициту који је у 2011. години остао на око 20 процената БДП.

Већина економских показатеља имала је негативан тренд у првој половини 2012. године и држави ће бити потребне велике структурне реформе да би избегла продубљивање економске и дужничке кризе у годинама које долазе.

Запошљавање

Утицај економске кризе из 2008. године био је веома озбиљан по питању губитка радних места. Између 2008. и 2012. године ниво запослености је опао за више од 540.000 лица¹, углавном у приватном сектору, док је запосленост у државним предузећима остала релативно стабилна.² Стопа незапослености достигла је 22.4³ процената укупне радне снаге, а углавном су млади радници били на удару рецесије.

Оквир 1 приказује кључне показатеље тржишта рада у Србији.

Раст незапослености започео је 2008. године када је стопа незапослености износила 14 процената, да би у октобру 2012. године стопа незапослености за становништво старије од

¹ Анкета о радној снази (април 2008. - октобар 2012.), смањење броја запослених за око 540.000 лица (2.838.140 запослених у априлу 2008. , односно 2.299.068 запослених у октобру 2012. године), становништво старије од 15 година.

² Анкета о радној снази 2008-2012.

³ Анкета о радној снази октобар 2012.

15 година износила 22.4⁴ процената. Незапосленост жена већа је од незапослености мушкараца (21.6 у односу на 23.7 процената у октобру 2012. године). Млади људи старости од 15 до 24 године двоструко су чешће незапослени од одраслих, при чему је стопа незапослености младих износила до тада незабележених 51.2 процената у октобру 2012. године (стопа незапослености младих мушкараца износила је 49.1 проценат, а младих жена 54.9 процената).

Ниво образовања је један од одлучујућих фактора који условљава положај лица на тржишту рада, односно ризик од сиромаштва. Посматрано према нивоу образовања, запослени са најнижим образовним нивоом имају највећи индекс сиромаштва (26.9% у 2010. години) и највеће стопе неактивности и незапослености, као и најниже стопе запослености⁵.

Структура запослености у Србији показује да је 52 процента радника запослено у сектору услуга, 27 процената је запослено у индустрији и 21 проценат у пољопривреди. У последњој деценији дошло је до значајног пада запослености у пољопривреди што је довело до преусмеравања ка запошљавању у индустријском сектору поготово у периоду од 2005. до 2007. године; међутим, пољопривреда као извор запошљавања наставила је да опада, а то није било праћено сличним повећањима у запошљавању у индустрији већ јуе довело до пада запослености (Национална стратегија запошљавања 2011 –2020.), иако стопа запослености бележи маргиналне порасте од 2011. године⁶.

Запосленост лица која раде непуно радно време била је стабилна током протеклих неколико година на нивоу од око 7 процената, док је удео рада на одређено време у укупној запослености благо опао (са 13 процената у 2006. години на 11 процената у 2012. години)⁷.

Током кризе, неформална запосленост је опадала брже од формалне запослености. Удео неформалне запослености у укупној запослености износио је 21 проценат у 2009. години, 19.6 процената у 2010. години и даље је опадао до 17.9 процената у октобру 2012. године. Велико смањење неформалног тржишта рада током кризе може да се објасни дуалношћу тржишта рада Србије где су радници у неформалном сектору, запослени са уговорима на одређено време и радници у традиционалном услужном сектору најподложнији губитку посла и први који ће бити погођени привредном контракцијом. Србија од 1990-их година има негативну стопу раста становништва и један од највиших удела старијег становништва (преко 65 година) од око 17 процената. Радно способно становништво је у опадању што се додатно компликује повећањем привредне неактивности међу онима који су радно способни. Национална стратегија запошљавања за 2011-2020. годину ниску стопу учешћа на тржишту рада углавном приписује ниској активности жена, младих (старости од 15 до 24 године) и старијих особа (старости од 55 до 64 година). Дакле, повећање могућности запошљавања за жене и младе представља посебно важну секторску политику. Стопа запослености жена је значајно нижа у односу на стопу запослености мушкараца (39.1% односно 53.7%, у октобру 2010. године), иако је јаз између полова смањен у периоду од 2005. до 2012. године. Ово је пре свега резултат боље покривености категорије помажућих

⁴ Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, април 2012. године, Београд, расположиво на www.stat.gov.rs, Тим за социјалну инклузију и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, www.inkluzija.gov.rs

⁵ Републички завод за статистику, Анкета о радној снази, април 2012. године, Београд, расположиво на www.stat.gov.rs, Тим за социјалну инклузију и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, www.inkluzija.gov.rs

⁶ Анкета о радној снази октобар 2012.

⁷ Анкета о радној снази 2008-2012.

чланова породице (од 2008. године) у којој доминирају жене. Стопа запослености жена у Србији је нижа од оне која је забележена у ЕУ-27, (62.3% у 2011. години), а такође и од стопе у суседним земљама (Хрватска, Бугарска и Румунија). Млади људи (од 15 до 24 године старости) такође имају изузетно ниску стопу запослености (18.7% у 2005. години и 14.7% у октобру 2012. године), делом због учешћа у образовању (Национална стратегија запошљавања 2011-2020.). Политику и мере запошљавања рањивих група младих (младих нижег образовног нивоа, младих Рома, младих жена (посебно у руралним областима, младих са инвалидитетом, итд.) требало би додатно ојачати. Дечији рад постоји али нема тачних података о његовој учесталости⁸.

Имајући у виду недавни пораст запослености у сектору услуга, постоји повећано обраћање пажње на запошљавање жена у секторима информационих и комуникационих технологија у којима и даље доминирају мушкарци⁹.

У Србији постоји значајна заступљеност малих и средњих предузећа и микро-фирми. 98 % свих предузећа у Србији чине мала и микро предузећа. Она заједно обезбеђују готово 60% свих радних места у Србији у “реалном сектору”.

Поред редовне запослености све већа пажња придаје се женском предузетништву које се - у контексту опадања могућности јавног сектора - јавља као значајна прилика за запошљавање жена. Тренутно су скоро двоструко веће шансе да се мушкарац упустити у предузетничке активности у односу на жене (71 процената за мушкарце и 29 процената за жене)¹⁰ али, према истраживању учинка у пословању, иако постоји много више мушкараца него жена међу власницима предузећа, предузећа која су у поседу жена се рангирају слично са фирмама чији су власници мушкарци у погледу извоза, истраживања и развоја, а у погледу иновација су испред фирми које су у власништву мушкараца. С тога се не може рећи да мала заступљеност жена међу власницима предузећа указује на неуспех или недовољан учинак предузећа које воде жене, већ да се вероватно ради о факторима попут породичних обавеза, традиционалних вредности, ограниченом приступу кредитирању. Отклањање препрека заснованих на полу и стварање повољног окружења за жене предузетнике, допринело би развоју женског предузетништва што је један од приоритета у Националној стратегији запошљавања.

Подаци о запослености разврстани према националном пореклу или према статусу избеглице и интерно расељеног лица су углавном недоступни у Србији. Стопе запослености Рома и интерно расељених лица су између 5 до 10 процената ниже од стопе укупне запослености. Такође је вероватније да су радници који припадају овим групама становништва радно ангажовани у неформалној економији.

⁸ Студија “Дечији рад у Србији”, Центар за дечија права у сарадњи са Министарством рада, запошљавања и социјане политике, 2006. година, прва анкета те врсте у земљи и до сада и једина. Студија је показала да дечији рад постоји, али ниво осетљивости на питање злоупотребе дечијег рада је на ниском нивоу. Такође, указано је на најрањивије групе деце која су угрожена и која представљају предмет ове врсте злоупотребе

⁹ Комуникација са директором Управе за родну равноправност, као и изјава госпође Марине Ивановић, саветнице Сталне мисије Републике Србије, Генерална скупштина - Шездесет шеста седница, Трећи одбор. ставка 28 дневног реда: Напредовање жена, 12. октобар 2011. године, доступно на <http://www.un.int/serbia/Statements/110.pdf>

¹⁰ Рева, А., 2012, Родна неједнакост на тржишту рада у Србији, Светска банка Истраживање политике-радни папир 6008, Светска банка, регион Европе и Централне Азије.

Оквир 1: Кључни показатељи тржишта рада

- У октобру 2012. године, стопа учешћа радне снаге Србије је била 47.3% (39.1% за жене и 56.1% за мушкарце). Стопа активности младих старосног доба од 15 до 24 године је међу најнижима у Југоисточној Европи (30.2 процената у октобру 2012. године).
- У периоду 2001-2008. године, запосленост опада, упркос високим стопама привредног раста забележеног до 2008. године. Од почетка кризе средином 2008. године, запосленост је нагло опала (са 44.7 процената у 2008. години на 46.4 процената у октобру 2012. године), поготово за младе (са 21.0 процената у 2008. години на 14.7 процената у октобру 2012. године).
- Значајан удео укупне запослености у Србији је у неформалној економији (17.9% укупне запослености у октобру 2012. године). Неформалност је израженија међу ниско образованим појединцима и младим радницима.
- Око једне трећине младих радника је ангажовано на привременим пословима – 33.7% - рад на одређено време.
- У октобру 2012. године, стопа незапослености је била 22.4%, при чему је стопа незапослености жена само мало виша од стопе незапослености мушкараца. Незапосленост је углавном дугорочна, са 78.1 процентом незапослених који су без посла годину дана или дуже. У октобру 2012. године, стопа незапослености омладине је достигла јединствен ниво од 51.2 процената.
- Домаћинства која предводи незапослено лице суочавају се са већим ризиком да постану сиромашна. Ипак, највећи део сиромашних у Србији (67.6 процената) живи у домаћинствима где је барем један члан запослен.

Извор: Републички завод за статистику (РЗС), Анкета о радној снази, 2008-2012

За две године колико се примењује Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом¹¹, укупна стопа запослености особа са инвалидитетом остаје веома ниска. Подаци Националне службе запошљавања Србије показују да је од 2009. године око 11.000 радника са инвалидитетом запослено коришћењем услуга новог запошљавања и професионалне рехабилитације.

Кад је у питању стварање радних места развој предузетништва и малих и средњих предузећа (МСП) нашироко је познат као важан инструмент за достизање привредног раста и развој као и за стварање радних места. Србију карактерише велика заступљеност МСП и микро предузећа. 98% предузећа у Србији чине мала и микро предузећа. Она заједно обезбеђују 60% радних места у Србији у “реалном сектору”¹². Како би остварили свој потенцијал за стварање достојанствених радних места и одрживост важно је да се створи пословно окружење које подстиче предузетништво и омогућује сплет структуралних политика које би се односиле на пример на подршку МСП, умањење административног оптерећења, приступ финансијским средствима, конкурентност и релевантно знање и вештине.

Стварање зелених радних места (у областима као што су рециклажа и енергетска ефикасност) је део Владине политике у ресору Министарства енергетике, развоја и животне средине. Зелено запошљавање представља још једну могућност за стварање радних места. Процењено је да је већ више од 20 милиона радних места у Европи повезано са животном средином на одређени начин. Борба против климатских промена и достизање одрживости животне средине требало би да буду доведени у везу са утицајем на запошљавање. Преност би требало дати оним политикама које су делотворне по животну средину и уједно позитивно утичу на запошљавање.

¹¹ Закон је усвојен 2009. године, а примена квотног система за ОСИ започела је 2010. године

¹² Податке за 2010. годину обезбедио је Републички завод за статистику. Подаци укључују и “реални сектор” у које спадају индустрија, грађевинарство, трговина и услуге

Једнаке шансе за запошљавање

У циљу да се превазиђу различити јазови који на тржишту рада постоје међу различитим социјалним групама у Србији, усвојен је Закон о забрани дискриминације (*Службени гласник бр. 22/09*) у априлу 2009. године. Закон забрањује директну и индиректну дискриминацију у многим областима, укључујући образовање, стручно оспособљавање и запошљавање, при чему је дискриминација забрањена по читавом низу основа у које спадају раса, боја коже, преци, држављанство, национална припадност или етничко порекло, језик, религиозна или политичка веровања, пол, родни идентитет, сексуална оријентација, финансијски положај, рођење, генетске карактеристике, здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старосно доба, изглед, чланство у политичкој, синдикалној или другој организацији и остале стварне или претпостављене личне карактеристике. Осим тога, усвојен је и Закон о равноправности полова 2009. године. Посвећеност Владе Републике Србије промоцији једнаких могућности такође се огледа и у Националној стратегији запошљавања за период 2011-2020. године, која је препознала жене, младе, становништво ромске националности, лица која су дугорочно незапослена, старије раднике, рурално становништво и особе са инвалидитетом¹³, као категорију теже запошљивих лица којима се даје приоритет при укључивању у мере активне политике запошљавања.

У вези са питањима родне равноправности, Влада је у својим извештајима упућеним Комитету експерата МОП о примени конвенција и препорука, изнела извесне бриге, на пример, могуће смањење броја запослених у јавном сектору и велики утицај тог смањења на жене, и последичну потребу да се настави са применом мера за родну равноправност активне политике запошљавања, са нагласком на запошљавање жена. Шта више, напредак реализације Миленијумских развојних циљева у Републици Србији, примећује да жене чине већину "помажућих чланова домаћинства" (69.6 процената у 2005. и 72.3 процената у 2009. години), поготово у пољопривреди, и да су притом у незавидном положају с обзиром да раде ван формалног тржишта рада и без зараде (стр. 55). Осим тога, Комитет за људска права Уједињених нација, у својим закључним запажањима из 2011. године, док поздравља напоре који се чине у погледу решавања дискриминационе ситуације у којој се налазе жене, укључујући и усвајање Закона о равноправности полова 2009. године, изражава забринутост због малог броја жена на високим и одлучујућим позицијама и чињенице да постоје стереотипи у погледу положаја жена у друштву. (CCPR/C/SRB/CO/2, 24. март 2011, параграф 8)¹⁴.

Социјална сигурност

Социјална заштита

Као уграђени стабилизатор макроекономије системи социјалне заштите у Србији одиграли су значајну улогу у ублажавању негативних последица опште економске кризе. Истовремено, системи социјалне заштите у Србији, поготово пензијски систем, суочавају се

¹³ Запажања (CEACR) - усвојена 2009, објављена на 99. седници Међународне конференције о раду (2010) Конвенција о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања, 1958 (бр. 111) - Србија (Ратификација: 2000. године) [HTTP://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/EN/F?P=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2309247](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2309247)

¹⁴ 2011, Комитет експерата за примену Конвенција и Препорука, Директан захтев (CEACR) - усвојен 2011, објављен на 101. седници Међународне конференције о раду (2012) Конвенција о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања, 1958 (бр. 111) - Србија (Ратификација: 2000) доступно на http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699400

са комплексним изазовом да обнове своју дугорочну одрживост упркос предвиђеним демографским променама.

Пензијски систем у Србији се у великој мери субвенционише из општег државног буџета. Доприноси радника и послодавца покривају само половину укупних трошкова, а друга половина се финансира преносом средстава из општег буџета. Под притиском да се смањи државни дефицит, проблем краткорочне као и дугорочне одрживости пензијског система је још израженији.

Због опште кризе и њеног утицаја на домаћу политичку ситуацију, велика реформа Закона о пензијском систему одвија се постепено. Закон о централном регистру обавезног социјалног осигурања је усвојен 2000. године и има за циљ побољшање делотворности и ефикасности управљања пензијским системом.

Усклађеност са законским прописима који се тичу социјалног осигурања је и даље питање од великог значаја. Пријављивање нижих зарада на које се плаћају доприноси је широко распрострањено. Постоји недостатак усклађености између организација социјалног осигурања и пореских власти, које су одговорне за прикупљање доприноса за социјално осигурање. Такође постоји и питање доследности у закону које се бави пензијским и инвалидским осигурањем, и закону које промовише професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом које треба решити.

Иако Србија има свеобухватан систем социјалне заштите који покрива свих девет грана надокнада наведених у Конвенцији бр. 102, део надокнада за повреде које су у вези са радом и професионална обољења заснива се на директној финансијској одговорности послодавца. Осим тога, финансијска одговорност послодавца за надокнаде у случају повреде на раду није јасно одређена у ситуацији у којој се укупни доприноси за пензије и здравствено осигурање деле на једнаке делове између послодавца и запослених. У складу са Националном стратегијом безбедности и здравља на раду, Република Србија припрема се за увођење посебног социјалног осигурања против повреда на раду и професионалних обољења.

Зараде

Зараде у Републици Србији су на прилично ниском нивоу, нарочито уколико се упореде са зарадама земаља у окружењу. Просечна зарада у Србији у јануару 2013. године износи нето 39.197 динара, односно бруто 54.447 динара, док минимална нето зарада за посматрани месец износи 21.160 динара, односно бруто 28.683 динара. Однос просечне нето зараде и нето минималне зараде у јануару 2013. године износи 53,99%. У односу на просечну зараду, минимална зарада је утврдјена на високом нивоу.

Чест је случај, да се у колективним уговорима (код послодавца и посебним, односно секторским) као основна цена рада користи минимална зарада, тако да свако повећање минималне зараде изазива повећање укупних трошкова рада. У случају потешкоћа у пословању (недовољна потражња на тржишту, ниска цена производа, слаба наплативост производа, неликвидност, високи трошкови производње) послодавци често не могу да испрате повећање минималне зараде, тј да исплате (минималне) зараде, па долази до смањења запослених, нередовне исплате зарада, нередовне уплате доприноса за обавезно социјално осигурање. Није редак случај, да послодавци из наведених разлога не поштују одредбе колективних уговора, а често и сами запослени пристају да раде за

зараде мање од минималних како би обезбедили своју минималну egzистенцију и задржали постојећа радна места.

Шта више, криза је додатно истакла бројне структурне слабости у погледу колективног преговарања, минималних зарада и осталих механизма који су у вези са утврђивањем зарада. Два секторска колективна уговора потписана су 2010. године: у грађевини и пољопривреди/прехрани, а крајем 2011. године закључен је Посебан колективни уговор за хемију и неметале и за исти је донета одлука о проширеном дејству. Такође је закључен и Посебан грански колективни уговор за металску индустрију Србије за који је, такође, донета одлука о проширеном дејству. Дана 02.11.2012. године отказан је овај колективни уговор од стране Уније послодаваца Србије и исти је у примени до 02.05.2013. године у складу са чланом 264. став 2. Закона о раду, а то је да се примењује најдуже шест месеци од момента отказивања. Колективни уговор у металском сектору отказала је Унија послодаваца Србије због значајног утицаја економске кризе на металски сектор у Србији у другој половини 2012. године, али и због чињенице да Влада Републике Србије није повећала износ неопорезивог дела дохотка којег послодавци исплаћују запосленима.

Осим тога, период од 2000. године је обележен постепеним али сталним опадањем снаге синдиката, што се огледа у смањењу покривености радника и запослених колективним уговорима.

Према Закону о раду, од 2005. године, висину минималне зараде уговарају социјални партнери на Социјално-економском савету РС. Минимална зарада се уговара по радном часу за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене за претходни период. Висину минималне зараде, Социјално- економски савет утврђује Одлуком о висини минималне зараде, а само у изузетним случајевима када не постоји консензус, односно када се након 10 дана од почетка преговора, не донесе одлука, Влада РС према одредбама Закона о раду, утврђује висину минималне зараде својом одлуком. Одлуком Социјално-економског савета, односно Владе утврђује се минимална нето зарада по сату. Последњи пут о минималној заради расправљано је на седници Социјално-економског савета 31. марта 2013. године, али одлука није донета консензусом, па је минималну зарату накнадно одредила Влада¹⁵. Приликом утврђивања минималне зараде узимају се у обзир сви критеријуми утврђени Законом о раду, а то су: просечна зарада у РС, кретање цена, egzистенцијалне и социјалне потребе запосленог и чланова његове породице, стопа незапослености, кретање запослености на тржишту рада и општи ниво економске развијености. Елементи који су утврђени Законом о раду и који се користе за утврђивање висине минималне зараде усаглашени су са Конвенцијом МОП бр. 131. Како законом није прецизирано учешће наведених елемената, у претходном периоду било је случајева да су поједини критеријуми мање, односно више имали утицаја на утврђивање висине минималне зараде, стога је важно да се настави са реформама у циљу јачања капацитета институција зарада, укључујући и утврђивање минималне зараде.

Од 2005. године до данас, учешће “нето” минималне зараде у “нето” просечној заради је око 42%, а често и више (уколико се користе подаци по месецима у години). Минимална

¹⁵ Минимална зарада 2009. године износила је 87 РСД на сат и повећана је 2010. године за 3.45% (на 90 РСД). Крајем 2010. године минимална зарада повећана је за 5.56%, тако да је у периоду од новембра 2010. до маја 2011. године износила 95 РСД на сат. Од јуна 2011. године минимална зарада повећана је за 7.37% и износ од 102 РСД исплаћиван је до марта 2012. године. Од априла 2012. године минимална зарада повећана је за 12.75% и износ од 115 РСД исплаћиван је до фебруара 2013. године.

зарада у РС од 2005. године до данас, расте брже од просечне зараде, с обзиром да је често Одлука о висини минималне зараде, до политичког договора.

Минимална зарада је у 2009. години износила 87 динара по сату и увећана је у 2010. години за 3,45% (90 динара). Крајем 2010 године, минимална зарада је увећана за 5,56%, тако да је у периоду новембар 2010- мај 2011. године износила 95 динара по сату. Од јуна 2011. године, минимална зарада је увећана за 7,37% и у том износу (102 дин) је исплаћивана до марта 2012. године. Од априла 2012. године, минимална зарада је увећана за 12,75% и у износу од 115 динара по сату исплаћује са закључно са фебруаром 2013. године.

Јаз у зарадама између полова

У Србији, разлика између просечне зараде по сату код жена и мушкараца износи 15-16 процената. Тај јаз је нижи од посматраног нивоа у ЕУ, при чему жене и даље зарађују у просеку 17.6 процената мање него мушкарци (2007. године). Поред тога, јаз у зарадама између полова у Србији је још увек међу најмањима у земљама у транзицији¹⁶. Јаз у зарадама је значајно већу у приватном него у друштвеном сектору – 10.2 процената у односу на 2.2 процента. Релативно мали јаз у зарадама између полова у Србији (мањи него у западноевропским привредама) приписује се чињеници да запослене жене у Србији у просеку имају боље карактеристике (тј. бољи ниво образовања) него запослени мушкарци. Када би мушкарци имали исте пословне карактеристике као жене разлика у зарадама била би већа. Јаз у зарадама настаје због разлике у надокнадама код радника истих карактеристика (тј. истог образовања, професије, сектора) и могао би да указује на дискриминацију жена на тржишту рада у Србији¹⁷.

Радно време

Већина српског становништва предност даје сталним пословима са пуним радним временом: 88.6 процената запослених је у сталном радном односу, а 91.3 процената ради пуно радно време. Док је вероватније да ће жене пре него мушкарци у Србији обављати послове са непуним радним временом, проценат жена које су ангажоване на пословима са непуним радним временом у Србији (10.1 проценат) је значајно нижи него у државама ЕУ-15 (35.4 процената). Међутим, и мушкарци и жене који у Србији раде скраћено радно време наводе да је немогућност да нађу запослење са пуним радним временом разлог што раде скраћено, што се разликује од држава ОЕЦД где је рад са непуним радним временом углавном добровољан¹⁸. Осим тога, послови са непуним радним временом су углавном у неформалном сектору и већина људи који раде на пословима који нису са пуним радним временом имају ниже образовање и баве се неквалификованим занимањима. Истраживања такође показују да разлог непривлачности послова са непуним радним временом можда лежи у ниском нивоу зарада у држави, где запослени не би могли да приуште да раде са непуним радним временом јер пратећи трошкови (превоз, оброци, брига о деци) могу да буду превисоки у односу на зараду. Национална стратегија запошљавања истиче потребу да се промовише рад са непуним радним временом и

¹⁶ Шмит, В., Вон-Вајтхед, Д. Ед. 2011, Утицај кризе на зараде у Југоисточној Европи, МОР, Будимпешта

¹⁷ Рева, А., 2012, Родна неједнакост на тржишту рада у Србији, Светска банка Истраживање политике-радни папир 6008, Светска банка, регион Европе и Централне Азије

¹⁸ Рева, А., 2012, Родна неједнакост на тржишту рада у Србији, Светска банка Истраживање политике-радни папир 6008, Светска банка, регион Европе и Централне Азије

облици рада који се обављају ван просторија послодавца, као облици запошљавања који могу најбоље да одговоре потребама појединаца који брину о зависним лицима (деци и старијим особама), и да се на тај начин допринесе порасту запослености поготово за жене, уз могуће повећање стопе наталитета као резултата бољег усклађивања посла и породичног живота. Имајући у виду постојећа питања, промоција рада са непуним радним временом као мере усклађивања рада и породице, захтева пажљиво разматрање, а свако дешавање с тим у вези мора у потпуности бити у складу са одредбама Конвенције о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (бр. 100), Конвенције о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања (бр. 111), Конвенције и Препоруке о радницима са породичним обавезама (бр. 156), као и Препоруке о политици запошљавања (допунске одредбе, бр. 168).

Инспекција рада, безбедност и заштита здравља на раду

Инспекција рада је један преко потребан инструмент за унапређење достојанственог рада и обезбеђење радних стандарда на радном месту. У Србији, брз процес транзиције ка тржишној привреди резултирао је погоршањем услова радне средине и услова на раду. Инспекторат за рад у Србији суочава се са изазовом обавезе да прилагоди систем новим условима у тржишној 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 све више укључујући у свој рад послодавце и раднике. Међутим, професионална релевантност, видљивост и оснаживање инспекције рада заједно са увођењем модерног информационог система (ИТ), остају отворена питања. Потребни су стални напори да се одрже ова унапређења и да се обезбеде делотворније и ефикасније услуге послодавцима и запосленима .

Промовисање безбедних и здравих радних места је глобално на дневном реду и Србија није никакав изузетак. У току прошле деценије, смањивао се број професионалних обољења, али број повреда на раду остао је на скоро истом нивоу. Укупан број пријављених повреда на раду у 2011. години био је око 16.000, од чега је било 958 тешких повреда на раду, а 46 повреде са смртним исходом. Треба имати у виду да су то само пријављени случајеви, тако да они вероватно чине само један део стварног броја повреда на раду.

Најважнија компонента система безбедности и заштите здравља на раду коју тренутно разматрају институције Републике Србије и њихови социјални партнери је систем надокнада у случају повреде на раду. МОП помаже својим конституентима из Србије у проналажењу најприхватљивијих опција за осигурање од повреда на раду и професионалних обољења), што представља део усклађивања целокупног законодавства Републике Србије , које се односи на безбедност и заштиту здравља на раду са правним тековинама Европске уније.

Још једна битна ставка која компликује све анализе система и сваку израду нових политика је недостатак јединственог регистра повреда на раду и професионалних обољења, којим

би у блиској будућности требало да се баве институције Републике Србије , а у чијој надлежности јесте област безбедности и заштите здравља на раду.

За пуну примену законских прописа о безбедности и заштити здравља на раду од Министарства рада, запошљавања и социјалне политике се очекује да развије нову Стратегију безбедности и заштите здравља на раду за период од 2013. до 2017. године, која би била израђена на основу стратешких циљева који су утврђени и примењени у периоду од 2008. до 2012. године.

Социјални дијалог

У области социјалног дијалога, Република Србија је ратификовала МОР Конвенције бр. 87 о слободи удруживања, бр. 98 о колективном преговарању и бр. 144 о трипартитним консултацијама (међународни радни стандарди). Конвенција МОР бр. 154 о колективном преговарању није ратификована, али је Министарство рада, запошљавања и социјалне политике Републике Србије показало интересовање и спремност да Конвенцију 154 ратификује у наредних неколико година. Брзина ратификације конвенција МОР је генерално побољшана у протеклих неколико година, али акценат би требало да се стави на благовремено преношење конвенција у домаће законодавство и на примену тог законодавства, што често заостаје.

Последњих неколико година Србија је направила видљив напредак у јачању свог Социјално-економског Савета (СЕС), који је раније био један од кључних недостатака у области социјалног дијалога. По први пут, Социјално-економски Савет је за стално и без плаћања најма добио просторије за свој Секретаријат, са веома мотивисаним особљем и четири стална трипартитна радна тела (за радно законодавство, економска питања, колективно преговарање и мирно решавање радних спорова, и за безбедност и здравље на раду). Током спровођења претходног Програма достојанственог рада, стално трипартитно радно тело за радно законодавство је добило је стручну помоћ МОР за јачање капацитета.

Због мера штедње које је увела Влада, Секретаријат није могао да достигне жељени број запослених. Ипак, успевао је да сазива редовне и релативно честе састанке Социјално-економског Савета (6-7 састанака годишње) уз учешће свих шест министарстава заступљених у Социјално-економском савету, укључујући понекад и учешће Премијера Србије као председавајућег Социјално-економским Саветом. Поред тога чланови Социјално-економског савета су успели да се договоре о социјалном пакту у сред економске кризе, као и да се сложе на тему повећања минималне зараде.

Кључна препрека за успешније функционисање Социјално-економског савета је његов и даље релативно мали политички значај са тачке гледишта Владе Републике Србије, чији је главни показатељ чињеница да нису сви нацрти закона који су битни за област рада, запошљавања и социјалне политике чак ни узимани у разматрање од стране чланова Социјално-економског савета. Скоро сва министарства (са изузетком Министарства рада, запошљавања и социјалне политике) још увек своје нацрте закона прилажу директно Влади Србије, не остављајући тиме никакву могућност трипартитним социјалним партнерима заступљеним у Социјално-економском савету да играју било коју улогу на нивоу одређивања националне политике.

Поред потребе да се обезбеди да Социјално-економски савет делотворно ради на националном нивоу, такође постоји и потреба да се подржи регионални / локални трипартитни дијалог кроз успостављање Социјално-економског савета на локалном нивоу. Ниво интересовања локалних твораца политика за успостављање и функционисање Социјално-економског савета на локалном нивоу прилично варира, што чини још важнијим укључивање локалних представника послодаваца и радника да би се регионалним и окружним властима омогућило да развију и примене одређене мере како би помогли привредни и социјални раст у својим областима.

Делотворно колективно преговарање у Србији је последњих година ограничено. Штавише, резултати повремено лоших односа међу социјалним партнерима који проистичу из тешког колективног преговарања су дошли до изражаја и више од једног пута утицали на функционисање Социјално-економског савета. Недостатак примене Општег колективног уговора потписаног 2008. године и прилично касно и тешко закључивање неких колективних уговора на нивоу грана у 2010/2011. години, допринели су компликованим односима међу социјалним партнерима и доказали да Закон о раду још увек не обезбеђује довољно флексибилности да додели довољно простора за смислено колективно преговарање.

Закон о раду у Србији се није мењао од 2005. године, а привредна и социјална динамика у међувремену позивају на бројне промене у скоријој будућности. Пре свега критеријуми и процес одређивања репрезентативности организација социјалних партнера, заједно са потешкоћама у колективном преговарању, треба да се реше новим Законом о раду, са више транспарентности и одговорности свих страна учесница, и институционалном доследношћу која не би оставила простора за погрешна тумачења утврђених критеријума и процеса одређивања и провере репрезентативности.

У свом покушају да учврсти економско-социјални мир и да смањи број колективних и појединачних радних спорова, Влада је 2005. године основала Агенцију за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту "Агенција") и проширила њене надлежности допунама закона 2009. године. Агенција је такође 2009. године удвостручила број својих миритеља и арбитра, а МОР је помогла изградњу њених капацитета и промоцију њеног рада широм Србије. 2010/2011. године Агенција је коришћена као најбољи пример државама у региону, повећала је број случајева мирног решавања радних спорова, а од 2010. године се бави радним споровима који произилазе из случајева мобинга на радном месту. Ипак, нови Закон о штрајку који треба да уведе обавезно прибегавање мирном решавању радних спорова тек треба да усвоји Влада, иако је 2011. године његов нацрт усклађен са конвенцијама и стандардима МОР.

Међународни радни стандарди

Република Србија је ратификовала све основне и приоритетне конвенције МОР¹⁹. Листа ратификованих међународних радних стандарда је крајем 2000. године проширена ратификацијом свих међународних радних стандарда усвојених између 1992. и 2000. године. У блиској прошлости Србија је постала успешнија у испуњавању својих обавеза које се тичу извештавања надзорних тела МОР о ратификованим међународним радним стандардима и достављању недавно усвојених стандарда државним властима.

¹⁹ Основне конвенције: C29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; Приоритетне конвенције: C81, C122, C129, C144

У том смислу, Србија је изразила намеру да у скорој будућности ратификује Конвенцију о ноћном раду из 1990. године (бр. 171). Такође се са великом сигурношћу може очекивати да ће Србија ратификовати Конвенцију бр. 154 о колективном преговарању и Конвенцију бр. 184 о безбедности и заштити здравља у пољопривреди.

1.2. Оквир и стратегије националног развоја

Програм достојанственог рада 2013-2017. године ће унапредити помоћ коју МОП пружа држави за остваривање доброг управљања, одрживог развоја и планова социјалне укључености, заједно са помоћи коју су понудиле друге међународне организације. Програм одражава приоритете конституената узимајући у обзир политичке циљеве Националне стратегије одрживог развоја (НСОР) Србије, која је свеобухватни оквир за бављење главним областима привредног и социјалног развоја Србије. НСОП издваја следеће кључне националне приоритете: 1) чланство у Европској Унији²⁰; 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 Националном стратегијом привредног развоја (2006 - 2012. године) усмереном на то да повећа конкурентност српске привреде и да сврста привредни развој у исти ред са циљевима друштвене једнакости и Националном стратегијом запошљавања за период 2011 - 2020. године чији је циљ постизање пуне запослености, побољшање квалитета и продуктивности рада и јачање социјалне и територијалне кохезије.

Нацрт се такође заснива на међународним развојним агендама: Миленијумским циљевима развоја (МЦР) и Стратегији партнерства Уједињених нација са државом домаћином, при чему ова друга јасно истиче главне изазове за Републику Србију чији се резултати повезани са добрим управљањем, одрживим развојем и социјалном укљученошћу огледају у програму достојанственог рада. Као чланица УН породице у Србији, МОП сарађује са другим агенцијама УН и доприноси испуњавању развојне агенде Републике Србије.

II. Поуке научене из досадашње сарадње

Први Програм достојанственог рада за Републику Србију за период 2008-2011. године закључен је крајем 2008. године на основу опсежних консултација са конституентима. Потписали су га министар рада и социјалне политике и министар економије и регионалног развоја 4. децембра 2008. године и његова примена продужена је до краја 2012. године на захтев министра рада и социјалне политике. Програм се заснивао на Заједничкој процени ситуације у земљи, Оквиру за развојну помоћ Уједињених нација (UNDAF) 2005-2009. и Стратегији партнерства Уједињених нација са државом домаћином (UNCPS) 2011-2015.

Први приоритет везан за унапређење достојанственог рада био је јачање капацитета државних институција и социјалних партнера да би се побољшало управљање тржиштем рада. Без јачања социјалног дијалога и овлашћених социјалних партнера који могу да утичу на политике рада, политике запошљавања и социјалне политике и законодавство, као и процеса колективног преговарања, мирног решавања радних спорова и управљања фондовима социјалне заштите, нема достојанственог рада.

²⁰ У марту 2012. године, Република Србија је постала држава Кандидат за пуно чланство у Европској унији

Што се тиче ангажованости социјалних партнера у процесу примене Програма достојанственог рада, неопходно је да се што пре реши питање репрезентативности социјалних партнера на националном нивоу, да би се водили смислени и функционални социјални дијалог и колективно преговарање.

Такође, да би се појачао осећај националног “власништва” над процесом Програма достојанственог рада (ПДР), неопходно је да се оснује Одбор за примену ПДР који би се састојао од чланова/заменика чланова из редова социјалних партнера, који би истовремено били и особе за контакт при својим институцијама/организацијама. На тај начин била би обезбеђена институционална меморија конституената у вези са применом ПДР и одговарајући проток информација које су у вези са применом ПДР, као и прилагођавање ПДР промененим околностима, ако би то било неопходно. Осим тога, то би омогућило боље бележење постигнутих резултата као и изазова са којима се суочавало у областима које су у вези са агендом достојанственог рада, а који не морају обавезно бити део ПДР, да би се на одговарајући начин одразили у Програму достојанственог рада и помогли конституентима у изради следеће генерације Програма достојанственог рада.

Што се тиче помоћи МОП, вреди поменути да су конституенти једногласно похвалили њену помоћ и да веома цене техничку подршку коју су добили.

Резиме онога што је научено захваљујући помоћи Међународне организације рада Србији:

- Формулисање и примена активне политике запошљавања су важни како би се решио изазов запошљавања у Србији. Подједнако је важно да циљеви политике запошљавања буду део оквира националног развоја.
- Политике усмерене ка унапређивању могућности за запошљавање младих треба да буду обимније, док програми треба да се усмере ка онима који су у неповољнијем положају на тржишту рада, нарочито ка младима са нижим образовањем и без искуства, и младима који живе у сеоским срединама.
- Социјални партнери играју кључну улогу у дефинисању циљева и приоритета политике запошљавања својим учешћем у припреми годишњих акционих планова за запошљавање на националном и локалном нивоу.
- Трипартитни социјални партнери МОП су схватили да је неопходан дијалог о секторским политикама заснован на доброј обавештености и партиципативности како би се обезбедило да се шемом социјалног осигурања добро управља и да се поставе темељи за демократски процес у изради секторске политике.
- И синдикати и Унија послодаваца Србије су подвукли потребу за директном подршком и изградњом капацитета Социјално – економског савета како би му се омогућило да одигра своју улогу једног делотворног форума за трипартитне одлуке о најхитнијим изазовима у земљи, као што су подстицање запошљавања младих, ублажавање сиромаштва и решавање проблема непријављеног рада.
- Социјални партнери су се заузели за сталну подршку колективном преговарању у Србији, јер је оно било тешко и оптерећено компликованим односима међу социјалним партнерима последњих година.

III. Приоритетне области сарадње

Приоритетне области сарадње и резултати програма су одређивани у сарадњи са конституентима. Процес је започео појединачним консултацијама и проценама претходног Програма достојанственог рада. Пратећи ове дискусије и ослањајући се на добијене информације, Канцеларија МОП у Будимпешти израдила је Нацрт наративног текста програма о ком се даље расправљало на трипартитном округлом столу у октобру 2012. године. Осим тога, сви конституенти су током периода септембар - новембар 2012. године доставили писане коментаре и запажања. Тренутни програм је резултат поменутих консултација.

Узимајући у обзир поуке које су извучене из претходне сарадње, МОП ће тежити јачању капацитета конституената и ширењу утицаја политике о достојанственом раду МОП у складу са Миленијумским циљевима развоја за Републику Србију, Стратегијом партнерства УН са државом домаћином и акционим плановима Владе. Стратегија ће се заснивати на раду уз активно учешће конституената и мултилатералних и билатералних донатора.

У оквиру свеобухватне теме “Достојанствен рад за све”, МОП ће се у периоду 2013 - 2017. године концентрисати на три програмска приоритета у Републици Србији, који треба да се посматрају као дугорочни циљеви. То су:

- I. Јачање капацитета државних институција и социјалних партнера ради унапређења функционисања тржишта рада;
- II. Повећање могућности за запошљавање;
- III. Јачање система социјалне заштите.

Као стручна агенција Уједињених нација и уједно агенција која поставља стандарде, МОП може да пружи стручну помоћ високог квалитета у вези са четири стратешка циља агенде достојанственог рада. Боље речено, секретаријат МОП има дугогодишње искуство и техничку стручност у области радних стандарда, унапређења запошљавања, социјалне заштите и социјалног дијалога. Родна равноправност је основа у остваривању агенде достојанственог рада и чине се напори да се питања везана за родну равноправност независно усмере у све области стратешких циљева МОП.

Приоритет 1. Јачање капацитета државних институција и социјалних партнера ради унапређења функционисања тржишта рада

Исход 1.1: Створено правно и институционално окружење које омогућава потпуну реализацију социјалног дијалога и неопходне услове за достојанствена и продуктивна радна места

Да би се ојачао трипартитни социјални дијалог на нивоу државе, мора да се реши питање регистрације синдиката и удружења послодаваца и питање критеријума за утврђивање репрезентативности социјалних партнера на државном нивоу. МОП ће пружити своја искуства по питању регистрације синдиката и организација послодаваца. МОП ће такође пружити стручну помоћ у вези са ревизијом Закона о раду, укључујући одређивање објективних, унапред одређених критеријума за утврђивање репрезентативности у оквиру

промене српског Закона о раду. Да би се покривеност колективним преговарањем проширила на приватни сектор, поделиће се различита европска искуства да би трипартитни конституенти боље разумели ово питање, као и побољшали свест о својој улози у колективном преговарању.

Осим тога, пружаће се стручна помоћ у области мирног решавања радних спорова што је у вези са новим Законом о штрајку.

Показатељи исхода:

- Доношење новог прописа/амандмана о репрезентативности на основу препоруке МОР и његова примена на терену;
- Ревизија Закона о раду укључује препоруке МОР;
- Повећан број колективних радних спорова које је решила Агенција за мирно решавање радних спорова.

Исход 1.2: Повећан институционални капацитет организација радника и послодаваца

Јачање капацитета организација послодаваца ће се усредсредити на то да их подржи да се делотворније укључе у привредне и социјалне форуме на свим нивоима, да би осигурали да за способна и одржива предузећа постоји одговарајуће законско окружење. Кључни фокус стратегије јачања капацитета у оквиру наредног Програма достојанственог рада биће на напорима да се ојача способност организације да одговори на потребе својих чланова у различитим областима, укључујући европске интеграције и преношење директива ЕУ у домаће законодавство, добро управљање, стратешко планирање, организационо управљање, истраживање и анализа, заговарање политике и лобирање. Осим тога, МОР ће подржати Унију послодаваца Србије у ширењу базе њених чланова и јачању њене способности да јасно изрази питања која се тичу послодаваца у медијском и политичком окружењу.

Стручна помоћ и јачање капацитета синдиката ће наставити да се усредсређује на колективно преговарање на свим нивоима, укључујући и преговарање на нивоу предузећа, и јачање родне равноправности у колективном преговарању²¹. МОР ће помоћи социјалним партнерима да боље уобличи одредбе колективних уговора, и тиме, побољшају примену закона.

Показатељи исхода:

- Број припремљених нових или унапређених производа, услуга и званичних докумената о позицији УПС;
- Усвојен нови Статут Уније послодаваца Србије;
- Синдикати користе иновирани моделе колективних уговора на нивоу предузећа и на гранском нивоу;
- Број нових или унапређених производа, услуга и докумената секторских политика које су развили и произвели синдикати.

²¹ Узимајући у обзир Закључке о родној равноправности Међународне конференције о раду 2009. године

Исход 1.3: Унапређена примена међународних радних стандарда.

МОП ће наставити да пружа помоћ у циљу унапређења стручности и разумевања акција које је неопходно спровести за примену ратификованих конвенција о раду. Трипартитним конституентима ће бити пружена помоћ да би се осигурала потпуна усаглашеност са запажањима Комитета експерата за примену конвенција и препорука (СЕАСР) у вези са применом ратификованих конвенција у Србији укључујући Конвенције 150, 181 и 183.

МОП ће наставити да подржава процес завршетка израде Нацрта закона о штрајку.

У стручну помоћ ће спадати и подстицање Републике Србије да ратификује Конвенције о колективном преговарању бр. 151 и 154. Општи циљ је да се помогне социјалним партнерима да делотворно остваре право на колективно преговарање и у приватном и у јавном сектору кроз примену усклађених структура и механизма колективног преговарања. Управљање засновано на учешћу свих ће дати легитимност процесу доношења одлука. Колективно преговарање може да допринесе подстицању мирних индустријских односа и привредног развоја у Републици Србији.

Помоћ ће укључивати додатне стручне савете о ратификацији Конвенције бр. 171 и преношење европских пракси које су у вези са ноћним радом са акцентом на рањиве групе запослених.

Показатељи исхода:

- Комитет експерата за примену Конвенција и препорука МОП са задовољством или интересовањем примењује напредак у примени релевантних конвенција (конвенције 150, 181 и 183 као и конвенција 151 и 154 ако буду ратификоване);
- Усвојен је нов Закон о штрајку који одражава препоруке МОП;
- Број конвенција припремљених за ратификацију (ратификација Конвенције о безбедности и здрављу на раду у пољопривреди (уз техничку подршку МОП)).

Приоритет 2: Повећање могућности за запошљавање

Исход 2.1. Конституенти делотворније примењују политику запошљавања на националном и регионалном нивоу:

Један од главних изазова који у пост-кризном периоду остаје Републици Србији је да у националним стратегијама развоја да приоритет отварању нових радних места, ребалансира потрошњу политике тржишта рада са пасивних на активне мере, да учини да се рад радне снаге исплати и да убрза реформе образовања и система обуке како би решавала неусклађеност квалификација. У овом контексту, МОП ће помоћи јачање капацитета за веће и боље програмско усмеравање на најзапостављеније групе становништва, а посебно на младе људе.

Поред тога, знање и квалификације су кључни елемент стратегије запошљавања у смислу њиховог утицаја како на ниво запошљивости и конкурентности радне снаге, тако и на инвестициону климу једне привреде. Реформа образовања и система обуке треба да се убрза да би се отклонио растући јаз у квалификацијама, чији је већи део сада прикривен због општег смањења нивоа запослености и инвестиција. Координацију између јавног

сектора и индустрије требало би даље унапредити како би та реформа могла да буде спроведена. Треба да се препознају и реше ограничења која постоје и на страни понуде и на страни тражње за квалификацијама. Постоји неслагање између квалификација које су радници стекли кроз систем образовања и обуке, и квалификација која захтевају предузећа. Преглед доступних квалификација, потреба предузећа и функционисање система образовања и обуке, помогли би да се препознају такви диспаратности и указали на политичке опције за њихово решавање. У кратком року, проширење субвенционисаних програма за развој квалификација би побољшало изгледе за запошљавање радника са ниским или неадекватним нивоима квалификација и решло губљење способности које проистиче из дугог временског периода незапослености. У овом контексту, помоћ ће бити пружена за прављење актуелних стручних програма који боље одговарају потребама тржишта рада.

Процес децентрализације политике запошљавања захтева јачање институција локалне самоуправе које треба да имају капацитете за креирање мере активне политике запошљавања и других мера, уважавајући карактеристике локалног тржишта рада. У том смислу, неопходно је пружање додатне техничке помоћи и подршке процесу израде локалних акционих планова запошљавања уз изградњу партнерстава на локалном нивоу. Истовремено, активности ће бити усмерене ка подстицању удруживања више општина на регионалном нивоу са циљем формирања заједничких савета за запошљавање и израде акционог плана запошљавања за подручје више општина, нарочито кад се ради о мањим јединицама локалне самоуправе, које немају довољно развијене капацитете а имају сличне карактеристике локалног тржишта рада.

Посебна пажња биће посвећена унапређењу постојећих програма за запошљавање за незапослене и запослене жене проценом нивоа приступачности мера усмерених на женске кориснице, као и путем изналажења мера за унапређење «стопе прихватања мера» од стране корисница на тржишту рада, пре свега кроз родно осетљиво информисање о постојећим програмима запошљавања и унапређења вештина.

Показатељи исхода:

- Направљене стратегије локалних самоуправа и социјалних партнера за препознавање потреба локалних тржишта рада и за бављење питањима тржишта рада на локалном нивоу;
- Планови локалног привредног развоја у одабраним општинама су усклађени са циљевима националне политике запошљавања и квалификовања;
- Развијена стратегија за унапређење приступачности програма запошљавања женама .

Исход 2.2 У сарадњи са социјалним партнерима развијени су и примењени активни програми тржишта рада оријентисани на младе

Криза у запошљавању је погодила младе више него остале старосне групе. То се види углавном по незапослености и дужим периодима тражења посла. Људски и социјални трошкови незапослености младих су далекосежни. Ови утицаји на дуже стазе укључују губитак животних уштеђевина и људског капитала, обесхрабљење радника, негативну последицу на здравље и губитак социјалне повезаности. Постоји повећање емпиријских доказа да је дужи временски период незапослености на почетку радног века повезан са

губитком у просеку 20 процената зараде за 15 до 20 година након епизоде са незапосленошћу. За младе улажење на тржиште рада у тренутку када су због рецесије смањене зараде, повећава нестабилност каријере, утиче на ставове појединаца и оснивање породице. С обзиром да су млади људи хетерогена група и да се суочавају са различитим врстама недостатака тржишта рада, рано препознавање појединачних фактора ризика за младе мушкарце и жене и одређивање недостатака тржишта рада је од суштинског значаја да би се пружила одговарајућа и делотворна помоћ за запошљавање. Показало се да су вишеккомпонентне интервенције које комбинују допунске обуке са програмима стицања радног искуства и помоћи приликом тражења посла, као и подстицај за послодавце да запошљавају младе раднике, исплативије од појединачних мера. У овом контексту, МОР ће и даље подржавати да се сразмерно повећају иницијативе које финансира Фонд за запошљавање младих на националном нивоу и да се више уради по питању искоришћавања додатних средстава.

- Текуће иницијативе за запошљавање младих унапређене уз техничку помоћ МОР;
- Ојачан капацитет Националне службе за запошљавање да усмери додатна средства у програме запошљавања младих.

Исход 2.3 Створено је подстицајно окружење за развој продуктивних и одрживих предузећа која пружају добре услове рада

Продуктивна и одржива предузећа су основни извор раста, стварања богатства, запослености и достојанственог рада. Унапређење одрживих предузећа је, с тога, главно оруђе за постизање достојанственог рада, одрживог развоја и иновација које временом побољшавају животни стандард и социјалне услове. Без обзира на њихову величину и врсту власништва, одржива предузећа су резултат заједничких напора пословања, владе и радника, као и посвећености социјалном дијалогу, социјалној укључености и поштовању међународних радних стандарда.

У смислу стварања подстицајног окружења посебна пажња мора се посветити предузетништву и малим и средњим предузећима (МСП), јер она играју кључну улогу у српској привреди. Уз адекватно подстицајно окружење МСП могу да расту, подижу продуктивност и унапређују услове рада. У последњих неколико година Влада и њене агенције обезбедиле су јачу подршку МСП и предузетницима. Употребом постојећих алата МОР ће помоћи конституентима да промене, унапреде и развију стратегију подршке МСП и предузетништву, са посебним акцентом на женско предузетништво, као и секторске политике које доказано подстичу раст пословања и пуно трипартитно ангажовање. Трипартитни приступ, који укључује И друга министарства, не само да ће обезбедити боље резултате него ће достићи и пуни потенцијал трипартизма у Републици Србији.

Зелено запошљавање представља још једну област могућности за одржив и инклузиван раст и стварање радних места. Зелено запошљавање дефинише се као запошљавање у пољопривреди, производњи, истраживању и развоју, администрацији и сектору услуга на активностима које значајно доприносе очувању или обнављању природних и квалитетних и ретких ресурса, уз постојање достојанствених услова рада. Државе све више развијају политике и примењују стратегије за смањење загађења, развијају сценарије за већу енергетску ефикасност и унапређују управљање отпадом. МОР ће радити са својим конституентима на процени и подизању свести о потенцијалима за запошљавање на

зеленим радним местима, као и на унапређењу могућности за озелењавање радних места у предузећима. То ће понудити релевантне добре праксе и научене лекције из успешних иницијатива за зелено запошљавање из других земаља.

Стварање подстицајног окружења представља неопходан предуслов за веће и боље (стране директне) инвестиције, што је један од кључних приоритета Србије, док се промоција зеленог запошљавања ослања на циљеве Националне стратегије одрживог развоја Србије – стварање социјално избалансираних економија заснованих на знању која чува природне ресурсе.

Показатељи исхода

- Стратегија за развој конкурентних и иновативних малих и средњих предузећа и предузетништва ревидирана и унапређена уз пуно учешће конституената;
- Стратегија за промовисање зеленог запошљавања на нивоу предузећа и на гранском нивоу формулисана уз пуно учешће конституената.

Приоритет 3: Јачање система социјалне заштите.

Исход 3.1: Ојачана одрживост и делотворност система социјалне заштите

На основу анализе проблема постојећег система заштите од повреда на раду, Србија ће развити делотворне мере за његово побољшање. МОР ће пружити своју стручну помоћ за израду политике и нацрта нових законских прописа који се тичу заштите од повреда на раду. МОР ће такође подржати трипартитни социјални дијалог о реформисању система социјалне заштите, пре свега пензијског система, кроз анализе искустава нових чланица ЕУ у вези са недавним пензионим реформама и промоцијом Препоруке о основним нивоима социјалне заштите из 2012. године (бр. 202).

Показатељи исхода:

- Нови систем осигурања против повреда на раду биће развијен уз помоћ МОР на основу актуарских студија, анализе прикупљања података о незгодама на раду и организационих аранжмана;
- Корази које предузимају трипартитни актери да створе национални консензус о потреби да се реформише социјална заштита и да се изграде основе социјалне заштите као средства за очување адекватних бенефиција социјалне заштите за све.

Исход 3.2: Унапређени и правичнији услови рада и услови безбедности и заштите здравља на раду

МОР ће својим трипартитним партнерима пружити стручну помоћ да би ојачали своје капацитете да израде политике о запошљавању са скраћеним радним временом које су у складу са стандардима МОР. Техничка помоћ ће бити пружена и у спровођењу истраживања и ширењу информација о степену у којем рад са непуним радним временом одговара привредним и социјалним циљевима послодаваца и радника, као и у вези са другим условима рада и примени стандарда МОР, посебно у вези са заштитом материнства и услова рада запослених који раде ноћу.

МОР ће помагати својим трипартитним партнерима при делотворној примени националне стратегије безбедности и заштите здравља на раду, током периода којег покрива овај Програм достојанственог рада. Осим тога, МОР ће пружити неопходну помоћ за ратификацију и примену Конвенције бр. 184 о безбедности и заштити здравља у пољопривреди. За делотворно спречавање незгода на раду, МОР ће побољшати способности радника и послодаваца за правилно управљање проценама ризика на нивоу предузећа.

Показатељи исхода:

- Амандмани на Закон о раду који се угледају на релевантне директиве ЕУ и међународне стандарде рада који се односе на непуно радно време и радно време засновано на консензусу међу конституентима;
- Побољшано прикупљање података о незгодама на раду и професионалним обољењима;
- Закон о раду обезбеђује заштиту материнства у складу са Конвенцијом МОР о заштити материнства број 183.

Исход 3.3: Јачање делотворности система инспекције рада за унапређење услова достојанственог рада кроз информисање, саветовање и спровођење закона

МОР ће помоћи да се побољша инспекција рада кроз пружање стручне помоћи, која ће Инспекторату за рад омогућити да боље информише јавност и да делотворније врши инспекцијски надзор везан за услове рада, поготово оне који се тичу безбедности и заштите здравља на раду и непријављеног рада. Техничка помоћ ће бити обезбеђена за успостављање листе најризичнијих професија, посебно за младе. Стручна помоћ ће бити пружена за давање упутстава за развој политике родне равноправности, обуке инспектора рада, обезбеђивање опреме и преношења најбољих пракси кроз повезивање са организацијама из ЕУ и другим државама у региону. МОР ће се залагати за стварање трипартитног тела које би истраживало проблеме непријављеног рада и промовисало мере за сузбијање непријављеног рада^{22,23}.

МОР ће помоћи својим конституентима путем израде смерница и применом активности које имају за циљ спречавање и смањење непријављеног рада. Помоћ ће бити обезбеђена кроз истраживање и анализу питања везаних за непријављени рад, кроз стратегију за ширење обухвата система социјалне заштите на раднике који раде непријављени, кроз инструменте за заштиту и мере за превенцију те врсте радног ангажовања, као и промоцијом таквих мера.

МОР ће такође помоћи Инспекцији рада обезбеђујући обуке на тему нових прописа у области безбедности и заштите здравља на раду, у складу са директивама ЕУ, као и детаљном ревизијом политике инспекције рада у области безбедности и заштите здравља на раду.

²² “Укупан број неформалних радних места, без обзира на то да ли се налазе у формалном сектору, предузећима у неформалној економији или домаћинствима током референтног периода”, као што је објављено у 17. издању ICLS 2003. године

Показатељи исхода:

- Уз консултације са социјалним партнерима ревидиране су, а потом и примењене, смернице националне политике Инспектората за рад за сузбијање непријављеног рада;
- Уз консултације са социјалним партнерима ревидиране су, а потом и примењене, смернице политике инспектората рада у области безбедности и заштите здравља на раду;
- Израда Акционог плана који би дефинисао смернице и активности за заштиту и умањио број непријављених радника.

IV. Управљање и примена

Применом Програма достојанственог рада ће се управљати путем мреже коју чине Подрегионална канцеларија МОР (DWT/CO) у Будимпешти, Национални координатор МОР у Београду, Регионална канцеларија за Европу и техничке јединице из седишта организације у Женеви, као и успостављањем Надзорног одбора за примену Програма достојанственог рада. Национални координатор ће имати координирајућу улогу заједно са Подрегионалном канцеларијом (DWT/CO) у Будимпешти.

МОР ће наставити своју сарадњу са главним заинтересованим странама у земљи као што су Уједињене нације у оквиру УНЦПС, Светска банка и Делегација Европске уније.

Циљеви овог програма ће се пратити кроз пројекте техничке сарадње, саветодавне мисије и семинаре ради ширења информација и изградње капацитета. Додатна буџетска и редовна буџетска средства МОР ће се користити за финансирање примене овог Програма за Србију. Поменута мрежа МОР ће наставити да мобилише друге ресурсе ради праћења постигнутих резултата, имајући у виду приоритете конституената. Влада и социјални партнери ће дати своје стучно особље и просторије и обезбедиће логистичку подршку, по потреби. Они су се обавезали да примене пратеће кораке неопходне да се постигну очекивани резултати у складу са планом рада ПДР који ће бити направљен.

V. Поставка система за вршење надзора и евалуацију

Примена Програма достојанственог рада редовно ће се ревидирати са конституентима коришћењем интерактивних метода. Службена путовања стручњака МОР и њихови интерни извештаји ће се користити као део процеса надзора примене програма. Сваких шест месеци, примену Програма достојанственог рада ревидираће Одбор за примену ПДР којег чине представници конституената и национални координатор. Директор Подрегионалне канцеларије (DWT/CO) у Будимпешти ће процењивати достигнућа програма са конституентима у Републици Србији најмање једном у току трајања програма. На годишњем нивоу план примене Програма достојанственог рада ће се интерно разматрати и по потреби прилагођавати како би одражавао промене околности, а у сврху побољшања стратегије примене. Ревидирани план примене потврдиће Одбор за примену ПДР.