



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk **SAH**
Œuvre suisse d'entraide ouvrière **OSEO**
Swiss Labour Assistance **SLA**

Др Рајко Косановић
Мр Сања Пауновић
Дивна Вујасиновић - Дучић

ПРИСТОЈАН РАД

DECENT WORK

Београд, 2008.

Др Рајко Косановић
Мр Сања Пауновић
Дивна Вујасиновић – Дучић

ПРИСТОЈАН РАД

Др Рајко Косановић
Мр Сања Пауновић
Дивна Вујасиновић – Дучић
ПРИСТОЈАН РАД
DECENT WORK

Издавачи

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
И SWISS LABOUR ASSISTANCE (SLA)

За издаваче

МИРА ДИМИТРИЈЕВИЋ, СЕКЦИЈА ЖЕНА СССС
ПЕТАР ВАСИЛЕВ, SWISS LABOR ASSISTANCE

Извршни издавач

НИП „РАДНИЧКА ШТАМПА“
Трг Николе Пашића 5/У, 11000 Београд

Рецензенти

Проф. др СОФИЈА АЏИЋ
редовни професор Економског факултета у Суботици
др ВЕЛИЗАР ГОЛУБОВИЋ

Штампа

СА-МИ ГРАФИКА, Београд

Тираж

500 примерака

ISBN 978-86-7073-126-4

*Издавање ове публикације помогла је Швајцарска организација
за помоћ свету рада (SLA) у оквиру пројекта
„Синдикати и социјални дијалог у Србији“*

Др Рајко Косановић
Мр Сања Пауновић
Дивна Вујасиновић – Дучић

ПРИСТОЈАН РАД

DECENT WORK

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
SWISS LABOUR ASSISTANCE (SLA)
Београд, 2008.

САДРЖАЈ

УВОД.....	7
1. ПОЈАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА.....	9
1.1. Дефиниција појма „пристојан рад“	9
1.2. Компоненте појма достојног рада	9
1.2.1. <i>Запошљавање</i>	10
1.2.2. <i>Радничка права у контексту запошљавања</i>	10
1.2.3. <i>Социјална заштитија</i>	11
1.2.4. <i>Социјални дијалог</i>	11
1.3. Праћење активности пристојног рада	13
2. ЗАПОСЛЕНОСТ И НЕЗАПОСЛЕНОСТ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ.....	19
2.1. Број запослених лица	19
2.2. Број незапослених лица	19
2.3. Број незапослених према дужини чекања на посао	20
2.4. Број незапослених према старости	20
2.5. Број незапослених према стручној спреми	21
3. ПРОСЕЧНА ЗАРАДА И ПРОСЕЧНА ПОТРОШАЧКА КОРПА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	25
3.1. Просечна зарада у Републици Србији	25
3.2. Просечна и минимална потрошачка корпа	25
3.3. Однос просечне зараде и просечне и минималне потрошачке корпе	25
4. ЦЕНЕ НА МАЛО	27
5. ПРОГРАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ОД 2008. ДО 2011. ГОДИНЕ.....	31
5.1. Садржај програма	31
5.2. Приоритетне области сарадње.....	33
5.2.1. <i>Јачање способости државних институција и социјалних партнера да се унапреди управљање на тржишту рада</i>	34

5.2.2. Унајређење формулисања и примене политичке зајошљавања као и мера усмерених ка зајошљавеној омладини.	35
5.2.3. Унајређење деловорности система социјалне защити са посебним наласком на осетљиве групе	38
5.3. Управљање програмом	39
5.4. Одбор за надзор програма	40
6. ОБЕЛЕЖАВАЊЕ КАМПАЊЕ „ДОСТОЈАНСТВЕННИ РАД“ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	41
ЗАКЉУЧАК	45
ПРИЛОЗИ	
1. Програм пристојног рада у Републици Србији 2008. – 2011.	47
Увод	47
I. Садашња ситуација са становишта пристојног рада	48
II. Шта је научено из претходне сарадње	63
III. Приоритетне области сарадње.	65
IV. Руковођење и примена	82
V. Обављање надзора и оцена организације	84
2. Serbia Decent Work Country Programme 2008 – 2011	85
Introduction.	85
I. The current situation from a Decent Work perspective	86
II. Lessons learned from previous cooperation	99
III. Priority areas of cooperation.	101
IV. Management and implementation.	116
V. Performance monitoring and evaluation arrangements	117
3. Табеларни приказ	
План надзора ППР-а	119
План рада ППР-а	129
ЛИТЕРАТУРА	139
БЕЛЕШКА О АУТОРИМА	143

УВОД

Темељ сваке социјално одговорне државе је право запослених на поштовање свог достојанства на раду.

Пристојан рад (енгл. *decent work*)¹, као идеју и као циљ прва је увела Међународна организација рада (МОП), на 87. Међународној конференцији рада одржаној 1999. године.² Примарни циљ МОП данас је да промовише могућности за жене и мушкарце како би постигла достојанствен и продуктиван рад у условима слободе, једнакости, безбедности и људског достојанства.³

Идеја пристојног рада у врло кратком периоду прихваћена је на светском нивоу и постала је кључни елемент у борби за смањење сиромаштва. У завршном извештају Светског самита организације Уједињених нација, одржаног септембра 2005. године, 150 светских лидера сложило се да продуктивну запосленост и пристојан

¹ Енглески назив „*decent work*” на српски језик преводи се и као „достојанствен рад“.

² Агенда Међународне организације рада (The ILO Decent Work Agenda), иницирана је од стране Хуана Сомавије (Juan Somavia) који је исте године, први пут, постављен за генералног директора МОП-а.

³ International Labour Organization, *Report of the Director-General: Decent Work*, ILC 87th Session, ILQ Geneva, June 1999.

рад постави као централни циљ одговарајућих националних и међународних политика.⁴

Кампања „Пристојан рад, достојан живот“ (Decent Work, Decent Life) покренута је на Светском социјалном форуму, одржаном у Најробију у јануару 2007. године.⁵ Алијансу за достојни рад чинило је пет организација, и то: Solidar, ITUC, ETUC, Social Alert International и Global Progressive Forum.

Република Србија приступила је први пут обележавању кампање „Достојанственог рада“ 7. октобра 2008. године. Устав Републике Србије, чланом 60, гарантује право запослених на достојанство своје личности на раду.

Представници Владе Републике Србије и МОП-а, 4. децембра 2008. године, потписали су Меморандум о партнерству у спровођењу трогодишњег Програма пристојног рада у Србији, који предвиђа подршку МОП-а свим институцијама у Републици Србији које су одговорне за запошљавање и социјалну заштиту. У спровођењу Програма пристојног рада у Србији, поред Владе, како је предвиђено, учествоваће и синдикалне организације и удружења послодаваца.

⁴ Резолуција је усвојена на 60. заседању Генералне скупштине УН, под називом: *United Nations: 2005 World Summit Outcome*, New York, 2005 (A/RES/60/1, para. 47).

⁵ Резолуција је усвојена на 62. заседању Генералне скупштине УН, под називом: *United Nations: Report of the Economic and Social Council for the 2007 Ministerial Declaration of the High-level Segment*, New York, 10 July 2007 (A/62/3)

1. ПОЈАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА

1.1. Дефиниција појма „пристојан рад“

Пристојан рад, најкраће речено, можемо дефинисати **као рад, односно посао који омогућава достојан живот.**

Достојан рад значи **продуктивно радно место** на коме се штите права радника, на коме се може зарадити достојна зарада, и где постоји одговарајућа социјална заштита радника. Међутим, достојан рад значи и довољан број радних места, у циљу омогућавања приступа радним местима свим радницима под истим условима и са истим могућностима стицања зараде.

Пристојан рад у суштини значи: поштовање права радника, једнакост мушкараца и жена, сигурност радника кроз систем социјалне сигурности, социјални дијалог, зараду од које се може достојно живети, спречавање експлоатације радника и поштовање права на синдикално организовање.

1.2. Компоненте појма пристојног рада

Пристојан рад састоји се из четири основне компоненте:

- 1) запошљавања;
- 2) радничких права у контексту запослења;
- 3) социјалне заштите и
- 4) социјалног дијалога.

Основно значење наведене четири компоненте достојног рада дајемо у даљем тексту.

1.2.1. *Зайошљавање*

Прва компонента достојног рада, компонента запошљавања, односи се на све врсте рада и има и квантитативну и квалитативну димензију, а у суштини значи:

- а) пристојан приход који омогућава достојан животни стандард;
- б) једнак третман и једнаке прилике за све;
- в) добри услови рада;
- г) здравствена заштита и сигурност на радном месту;
- д) могућност смисленог и продуктивног рада;
- ђ) могућност личног развоја.

Ово се не односи само на раднике у формалној економији, него и на оне запослене у неформалној економији, на оне који „нерегуларно раде и зарађују“, samozaposlene, али и на неплаћени рад код куће.

1.2.2. *Радничка њрава у контексту зайослења*

Радничка права у контексту запослења, као друга компонента достојног рада, подразумевају:

- а) слободу организовања;
- б) слободу изражавања;
- в) да и жене и мушкарци имају могућност да учествују у доношењу одлука које утичу на њихове животе;
- г) право на колективно преговарање;
- ?) слободу од дискриминације;
- ?) слободу од присилног рада;
- д) слобода од дечијег рада;
- ђ) правно признање и приступ правном систему;
- е) постојање радног законодавства и опште владавине закона.

1.2.3. Социјална заштита

Компонента социјалне заштите је планирана у оквиру достојног рада, да би се обезбедила заштита од ризика губитка прихода.

Социјална заштита наглашава:

- а) важне везе између продуктивног запослења и сигурности за оне који из било којег разлога нису запослени;
- б) заштиту од губитка или смањења прихода услед незапослености, повреде, материнства, родитељства или старости;
- в) праведно и укључиво друштво.

„Сви, без обзира на то где живе, треба да имају минималан ниво социјалне заштите и сигурне приходе, сагласно социјалним капацитетима и нивоу развоја.“⁶

1.2.4. Социјални дијалог

Социјални дијалог произлази из права радника да буду укључени у преговоре са послодавцима и властима, о питањима која се односе на свет рада. Социјални дијалог подразумева:

- а) да радници и послодавци имају право и начин да буду представљени кроз своје организације;
- б) да се најбоља и најтрајнија решења постижу кроз сарадњу која је основ социјалне стабилности, равномерног раста и развоја;

⁶ International Labour Organization, *Report of the Director-General: Decent Work*, ILC 87th Session, ILQ Geneva, June 1999.

в) да постоје канали кроз које се конфликти дискутују и решавају.

Социјални дијалог је извор стабилности на свим нивоима, од предузећа до друштва у најширем смислу.

Основна питања о пристојном раду у једној земљи:

1. Има ли свака жена и мушкарац у вашој земљи прилику да добије посао који омогућава њима и њиховим породицама достојанствен живот?
2. Може ли свака особа у вашој земљи приступити синдикату ако то жели?
3. Имају ли синдикати у вашој земљи слободу да раде свој посао без мешања споља и без ограничења организовања, преговарања и штрајкова?
4. Имају ли људи у вашој земљи заштиту од губитка или смањења прихода због незапослености, дискриминације, повреде, материнства, родитељства, старости, или било које друге финансијске потешкоће за коју треба да се брине друштво?
5. Да ли се синдикати и организације послодаваца укључују у социјални дијалог у вашој земљи и учествују ли у трипартитним разговорима са владом и другим органима власти о питањима која су битна за њих?
6. Да ли жене имају једнаке прилике на послу или при добијању посла? Имају ли адекватну заштиту од дискриминације у закону и у пракси?

„Процес бипартитног и трипартитног социјалног дијалога и размене информација може промовисати праведност и ефикасност иницијатива у институционалном окружењу. Трипартитни социјални дијалог може играти значајну улогу у подршци шире макроекономске координације и ширења консензуса преко економских и социјалних стратегија.“⁷

1.3. Праћење активности пристојног рада

Агенда о пристојном раду заснива се на мултидимензионалном приступу који подразумева неколико питања, а то је: пуно и продуктивно запошљавање, социјалну заштиту и промовисање социјалног дијалога. Комплексност питања пристојног рада захтева комплексан приступ његовом мерењу. Државе чланице МОП су више пута разговарале о томе који је то оквир мера који би обухватио све аспекте појма пристојног рада, на различитим заседањима, конференцијама и слично, а најчешће на административним телима.⁸

⁷ International Labour Organization, *Reducing the decent work deficit – A global challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, Geneva, June 2001.

⁸ ILO: *Report of the 17th International Conference of Labour Statisticians*, doc. GB.289/STM/6, 289th Session, Geneva, Mar. 2004; ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.300/20/5, 300th Session, Geneva, Nov. 2007; ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.301/17/6, 301st Session, Geneva, Mar. 2008.

*Декларација о социјалној правди за фер глобализацију МОР-а*⁹ усвојена у јуну 2008. године, реафирмисала је ангажовање МОР-а и њених држава чланица на четири циља Агенде о пристојном раду. Декларацијом се подвлачи значај националних и регионалних стратегија пристојног рада и при томе наглашава да државе чланице могу размотрити “*усвојављање одговарајућих индикатора или сличних, уколико је неопходно уз помоћ МОР-а, како би се праћено и контролисало учињени напредак*”.

Управљачко тело МОР је почело да развија стратешки оквир за примену политике садржане у Декларацији, у периоду од 2010. до 2015. године. Кључно питање је проналажење правог пута да се успостави баланс између пожељног и изводљивог унутар предвиђеног динамичког оквира. У том правцу потребно је успоставити инструменте за мерење пристојног рада, засноване на глобалној методологији која ће омогућити праћење учињеног напретка у правцу пристојног рада на нивоу земље.

Значајна средства су издвојена за утврђивање метода за мерења четири основне димензије пристојног рада. *Генерални извештај са 17. Међународне конференције о радној силиници одржане 2003. године*, садржи детаљније податке о мерењима и контроли пристојног

⁹ Видети: *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC, 97th Session, Geneva, June 2008; видети такође *Resolution on strengthening the ILO's capacity to assist its Members' efforts to reach its objectives in the context of globalization*, adopted at the 97th Session of the ILC, Geneva, June 2008.

рада.¹⁰ Неки индикатори су тестирани у пилот земљама, путем семинара о коришћењу извештаја о радној снази за сакупљање неких индикатора.¹¹ Пилот пројекат „достојан рад“ је инициран октобра 2000. године, а у њему је учествовало осам земаља, и то: Бахреин, Бангладеш, Данска, Гана, Казахстан, Мароко, Панама и Филипини. Лекције научене из ових пилот пројеката сада се користе у већини земаља чланица МОП-а, у које се уводи Програм пристојног рада. Урађено је и неколико тематских и регионалних компилација статистика и статистичких индикатора за мерење димензија пристојног рада;¹² урађени су пилот експерименти којим су мерени неки квантитативни аспекти пристојног рада; успостављене су радне групе

¹⁰ ILO: *General Report*, ICLS/17/2003/1, 17th ICLS, Geneva, Nov. 2003; see also R. Anker et al.: *Measuring decent work with statistical indicators*, Integration Working Paper No. 2 (Geneva, ILO, 2002).

¹¹ ILO International Seminar on the Use of National Labour Force Surveys for Collecting Additional Labour-Related Statistics, Geneva, 24–26 October 2005.

¹² ILO: *Key Indicators of the Labour Market* (fifth edition) (Geneva, 2008, Chs 1A and 1B); ILO: *Global Employment Trends* (Geneva, 2008); ILO: *Labour overview: Latin America and the Caribbean* (Lima, 2007); ILO: *Labour and social trends in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2006); ILO: *Labour and social trends in ASEAN 2007. Integration, challenges and opportunities* (Bangkok, 2007); ILO: *Decent work indicators for Asia and the Pacific. A guidebook for policy-makers and researchers*, Bangkok (forthcoming); S. Lawrence and J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage. Statistical concepts, methods and findings*, Dialogue Paper No. 10 (Geneva, ILO, 2005).

којима координирају статистички бирои, са циљем да се интегришу различити релевантни индикатори и постави интегрисан сет индикатора; објављено је специјално издање *International Labour Review* 2003. године посвећено мерењу пристојног рада;¹³ успостављена је сарадња са Економском комисијом за Европу Уједињених нација (UNECE), Статистичком канцеларијом Европске заједнице (Eurostat) и Европском фондацијом за побољшање радних и животних услова, како би се развиле мере квалитетног запошљавања, које обухватају неке димензије пристојног рада;¹⁴ разговарано је о могућностима повезивања ИЛО-ЕЦ пројекта о «праћењу и процени прогреса пристојног рада у земљама у развоју» како би се ојачали капацитети држава чланица за сакупљање и анализу статистике о достојном раду.

Пошло се од пет претпоставки које могу помоћи водећој мисли о томе како МОР може да помогне у смислу остваривања циљева пристојног рада.

Важно је имати у виду јасан циљ, а то је да се подрже националне иницијативе којима се смањује дефицит радних места, најпре кроз сагледавање прилика и потреба у земљи. Сврха мерења одређених димензија достојног рада је да се помогне земљама чланицама МОР-а да прате напредак на

¹³ ILO: *International Labour Review*: Special issue: Measuring decent work (Geneva, 2003), Vol. 142, No. 2, Feb.

¹⁴ J.A. Ritter: *Patterns of job quality attributes in the European Union*, Integration Working Paper No. 51 (Geneva, ILO, 2005); see also Joint UNECE–ILO–Eurostat Seminar on Quality of Work, 18 April 2007.

националном нивоу (у циљу остварења пристојног рада) применом сета доступних индикатора (и да остварене резултате пореде са другим земљама). Порастом транспарентности информација о пристојном раду моћи ће се даље побољшавати развојни програми и политике. Мерењем одређених димензија пристојног рада, дао би се практичан допринос процени о учињеном напретку у земљама у којима се проводи програм пристојног рада - *Decent Work Country Programmes (DWCPs)*, сагласно специфичним подацима везаним за програмске циљеве и резултате. Програм пристојног рада ојачаће базу знања и аналитичке капацитете саме Канцеларије МОП-а.¹⁵

Информације о земљама би требало презентовати у одговарајућој форми и користити их као методологије које омогућавају поређења, као средство за учење на бази националних искустава. Јачањем националних капацитета, интегрише се Програм пристојног рада у националну политику.

Циљеви достојног рада имају универзалну вредност, али институције, механизми и политике које су неопходне да се постигну ови циљеви, морају бити прилагођени околностима различитих група земаља.

¹⁵ Видети: *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* (2008), op. cit., and *Resolution on strengthening the ILO's capacity to assist its Members' efforts to reach its objectives in the context of globalization* (2008), op. cit.

2. ЗАПОСЛЕНОСТ И НЕЗАПОСЛЕНОСТ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

2.1. Број запослених лица

У Републици Србији, на дан 30. септембра 2008. године, укупно је било запослено 1.993.575 лица.

У предузећима, установама, задругама и организацијама било је запослено 1.419.109 лица, а код приватних предузетника и лица која самостално обављају делатност 574.466 лица.

2.2. Број незапослених лица

На дан 30. септембра 2008. године у Републици Србији укупно је било регистровано 726.465 незапослених лица, од чега 395.440 жена (54,4%) и 331.025 мушкараца (45,6%).

Стопа регистроване незапослености, према подацима Националне службе за запошљавање, износила је 23,93%.

**Табела бр.1: Стопа незапослености
у Републици Србији**

У периоду 2001.- 2007.

СТОПА НЕЗАПОСЛЕНОСТИ	2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.
-према Анкети о радној снази	13,6	14,5	16,0	19,5	21,8	21,6	18,8
-према подацима НСЗ	23,2	25,3	29,8	25,9	26,8	27,9	26,8

2.3. Број незапослених према дужини чекања на посао

Исказано у процентима број незапослених лица према дужини чекања на посао, у септембру 2008. године у Републици Србији, био је следећи:

До 1 године	20,10%
од 1 – 2 године	22,20%
од 2 - 3 године	12,90%
од 3 – 5 година	16,50%
од 5 – 8 године	13,20%
од 8 – 10 година	4,10%
Преко 10 година	11,00%

2.4. Број незапослених према старости

Број незапослених према старости у Републици Србији на дан 30. септембра 2008. године, исказано у процентима, био је следећи:

До 18 година	0,90%
од 19 – 25 година	15,50%
од 26 – 30 година	12,70%
од 31 – 40 година	24,30%
од 41 – 50 година	23,70%
преко 50 година	22,80%

2.5. Број незапослених према стручној спреми

Посматрано по **стручној спреми** највећи број незапослених лица је са **I степеном стручне спреме (31,52%)**, а затим следе незапослени са IV степеном (27,05%), па са III степеном (26,50%), итд. **Незапослени са I, III и IV степеном** стручне спреме у укупном броју незапослених у Републици, учествују са **85,06%**. Структуру **укупног броја запослених** према стручној спреми у септембру 2008. године показује нам следећа табела.

Степен стручне спреме	Број незапослених	%
I	228.923	31,51
II	39.273	5,4
III	192.833	26,5
IV	196.188	27,05
V	8.973	1,2
VI	29.696	4,2
VII	30.546	4,2
VIII	33	

Структуру **незапослених жена** према стручној спреми у септембру 2008. године показује нам следећа табела:

Степен стручне спреме	Број незапослених	%
I	126.027	31,9
II	22.326	5,6
III	84.089	21,3
IV	124.578	31,5
V	1.599	0,4
VI	18.031	4,6
VII	18.776	4,7
VIII	14	

Структуру **незапослених мушкараца** према стручној спреми у септембру 2008. године показује нам следећа табела:

Степен стручне спреме	Број незапослених	%
I	102.896	31,1
II	16.947	5,1
III	108.744	32,9
IV	71.610	21,6
V	7.374	2,2
VI	11.665	3,5
VII	11.770	3,6
VIII	19	

У структури незапослених жена највеће је учешће са I степеном стручне спреме (31,9%), а у структури незапослених мушкараца највеће је учешће са III степеном стручне спреме (32,9%).

Дистрибуција незапослених према **подручју рада и полу** показује да су **жене најприсутније** у:

- текстилној индустрији (87,6%);

- здравству (82,4%);
- васпитању и образовању (78,7%);
- култури, уметности и јавном информисању (75,9%);
- економији, праву и администрацији (74,5%);
- друштвено-хуманистичком подручју (73,6%) и
- хемији, неметалима и графичкој привреди (71,2%).

Незапослени мушкарци су најприсутнији у:

- машинству и обради метала (85,5%);
- електротехници (84,7%);
- саобраћају (80,9%);
- физичкој култури и спорту (80,0%);
- комуналним, тапетарским и фарбарским услугама (75,3%);
- шумарству и обради дрвета (66,1%) и
- геодезији и грађевинарству (63,6%).

3. ПРОСЕЧНА ЗАРАДА И ПРОСЕЧНА ПОТРОШАЧКА КОРПА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

3.1. Просечна зарада у Републици Србији

У септембру 2008. године просечна бруто зарада износила је 46.015 динара, и то у привреди 43.837 динара, а у ванпривреди 50.007 динара.

Просечна месечна зарада без пореза и доприноса у истом месецу износила је 32.969 динара, и то: у привреди 31.489 динара, а у ванпривреди 35.683 динара.

Просечна месечна зарада без пореза и доприноса у септембру 2008. године, исказана у еврима, износила је 402 евра (1 евро = 82 динара).

3.2. Просечна и минимална потрошачка корпа

У септембру 2008. године просечна потрошачка корпа у Републици Србији коштала је 33.060,65 динара, а минимална 21.265,87 динара.

У истом месецу 2008. године, исказано у еврима, просечна потрошачка корпа је коштала 403,2 евра, а минимална потрошачка корпа 259,43 евра.

3.3. Однос просечне зараде и просечне и минималне потрошачке корпе

У септембру 2008. године за просечну потрошачку корпу било је потребно одвојити укупан износ просечне

зараде (без пореза и доприноса), а за минималну потрошачку корпу 0,65% просечне зараде.

Однос просечне зараде и просечне и минималне потрошачке корпе у септембру 2008. године био је знатно повољнији него у истом месецу 2000. године. Наиме, у септембру 2000. године за просечну потрошачку корпу било је неопходно одвојити 3,45 просечних зарада, односно 2,09 просечних зарада за минималну потрошачку корпу. Другим речима, у септембру 2000. године за једну просечну месечну зараду могло се купити 28,95% просечне потрошачке корпе, односно 47,67% минималне потрошачке корпе. У истом месецу 2008. године за просечну зараду могло се купити 99,72% просечне потрошачке корпе, односно 155,03% минималне потрошачке корпе.

**Табела бр. 2: Преглед кретања куповне моћи
у Републици Србији**

У периоду септембар 2000 – септембар 2008. године

Година (септембар)	Просечна месечна зарада по запосленом у Србији (без пореза и доприноса)	Потрошачка корпу у Републици		Однос потрошачке корпе и зараде	
		Просечна	Минимална	(3:2)	(4:2)
1	2	3	4	5	6
2000.	2.576	8.896,66	5.403,66	3,45	2,09
2001.	6.210	15.771,84	9.481,94	2,54	1,53
2002.	9.674	16.109,13	10.023,12	1,67	1,04
2003.	11.953	17.437,77	10.872,88	1,46	0,91
2004.	14.444	19.854,49	12.369,40	1,37	0,86
2005.	18.345	23.285,31	14.487,08	1,27	0,80
2006.	22.259	25.908,61	16.308,88	1,16	0,73
2007.	28.161	29.345,16	18.910,80	1,04	0,67
2008.	32.969	33.060,65	21.265,87	1,00	0,65

4. ЦЕНЕ НА МАЛО

За реално сагледавање достојног рада у Републици Србији, поред разматрања података о броју запослених и незапослених, кретања просечне зараде, вредности просечне и минималне потрошачке корпе, значајно је сагледати и кретање цена, у првом реду цена основних животних намирница.

Табела бр. 3: Стопе цена на мало у Републици Србији

У периоду од 1995 до 2007. године

Ред. бр.	Година (децембар)	Годишња стопа (%)
1.	1995.	121,3
2.	1996.	59,5
3.	1997.	9,0
4.	1998.	44,4
5.	1999.	45,4
6.	2000.	111,9
7.	2001.	40,7
8.	2002.	14,8
9.	2003.	7,8
10.	2004.	13,7
11.	2005.	17,7
12.	2006.	6,6
13.	2007.	10,1

Међутим, баш у погледу кретања цена хране подаци говоре да је Србија неславни рекордер у погледу њихове висине. Наиме, према подацима Eurostat-а (Агенције за статистику Европске уније), обрађених за период 2005 – 2007. године, Србија се налази на самом врху листе земаља у погледу висине цена хране. Кључни закључци Eurostat-а су следећи:¹⁶

- а) Србија је по расту цена хране рекордер у Европи (једина земља која је за последње три године забележила бржи раст цена хране је Летонија);
- б) у европском врху Србија је и по расту цена робне групе „храна и безалкохолна пића“ (у овом случају Србија се нашао на 3. месту, одмах иза Летоније и Словачке);
- в) готово да нема робне групе, која је обухваћена анализом, у којој Србија не бележи рекордан раст цена у поређењу са земљама из непосредног окружења (то је случај како са робном групом „храна и пиће“, тако и са „одећом и обућом“);
- г) на нивоу појединачних производа, који су сврстани у групу храна, у региону Србија је рекордер по расту цена воћа и поврћа (бележи раст од 28,5%, док је у Бугарској, која је на 2. месту, раст износио нешто више од 16%), млека и млечних производа (порао од 18,3%, друга је опет Бугарска са 15,5%), рибе (са стопом од 11,4%) итд.

¹⁶ Економски институт, МАТ: *Макроекономске анализе и трендови и коњунктури барометар*, бр. 10, Београд, октобар 2008. година

- д) од појединачних производа који су у Србији били скупљи чак и од просека ЕУ нарочито се може истаћи јестиво уље. Његова цена је током 2007. године била за око 6,5% већа од просечне цене у ЕУ-25. Нарочито је занимљиво да је јестиво уље у Србији скупље чак и од уља које се може купити и у Француској (2%), Немачкој (10,5%), Холандији (чак 57,5%);
- ђ) у поређењу са стандардом, у Србији је изузетно скупа одећа и обућа. Ниво цена ове робне групе је 2007. године био само 4,4% нижи од европског просека (ЕУ-25), а изненађује податак да је Француска и код ове робне групе чак била јефтинија од Србије;
- е) цена услуга у Србији, међутим, вишеструко је нижа од европског просека (на пример, цена услуга у сектору комуникација чак је троструко нижа од просека ЕУ-25);
- ж) из података Еуростат-а може се видети да је Србија „рај за пушаче“ (наиме, ако изузмемо Македонију, цигарете су у Србији готово за 70% ниже него у Европи, што нам показује да код дувана постоји доста простора за подизање акцизе – за разлику од акцизе на нафтне деривате која је већ сада највиша у региону).

**Табела бр. 4: Ниво цена у изабраним земљама
у 2007. години**

(Аритметичка средина индекса наведених земаља, ЕУ-25=100)

Производ	Бугарска	Румунија	Хрватска	Македонија	Албанија	Србија
Храна и безалкохолна пића	61,1	74,4	87,7	55,8	71,8	73,1
Храна	60,2	73,4	86,4	55,0	69,9	72,7
Хлеб и цереалије	51,0	61,3	86,3	55,2	61,2	63,6
Месо	49,0	63,3	83,9	51,6	61,6	69,7
Риба	61,4	86,6	85,0	63,8	85,2	84,1
Млеко, сир и јаја	93,2	102,3	88,5	62,0	83,3	84,0
Уље и масти	113,5	107,9	109,9	87,3	98,1	106,2
Воће и поврће	53,6	72,3	77,3	43,0	62,1	65,4
Безалкохолна пића	75,1	87,0	107,0	65,9	96,5	77,3
Алкохолна пића	72,2	97,0	112,7	63,8	92,2	79,6
Дуван	48,4	38,4	63,7	30,0	35,5	32,6
Одећа и обућа	70,9	89,5	110,4	68,7	83,2	95,7
Потрошна добра	65,7	75,3	86,6	58,6	70,1	69,4

Извор: Eurostat

5. ПРОГРАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ОД 2008. ДО 2011. ГОДИНЕ

5.1. Садржај програма

Програм пристојног рада у Републици Србији од 2008. до 2011. године (у даљем тексту: ППР), односно Меморандум о партнерству у спровођењу ППР, потписан је од стране представника Владе Србије и Међународне организације рада 4. децембра 2008. године, а очекује се да у спровођењу ППР, поред Владе, учествују и синдикалне организације и удружења послодаваца.

Представници синдиката и послодаваца за сада нису потписали овај документ (разлози непотписивања овог документа од стране Савеза самосталних синдиката Србије су дати у писму упућеном Министарству рада и социјалне политике, које дајемо у следећем боксу).

01 - 661

04.12.2008.

МИНИСТАРСТВО РАДА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ
- господин Расим Љајић, министар -

БЕОГРАД

Поштовани,

У вези састанка поводом потписивања Програма пристојног рада за Републику Србију 2008-2011. год. са жаљењем Вас обавештавамо да представници Савеза самосталних синдиката Србије неће присуствовати потписивању, односно неће потписати Програм пристојног рада.

Своје одређење да, редовним социјалним дијалогом, уз поштовање договореног и потписаног, сви заједно тежимо принципима пристојног рада, Савез самосталних синдиката је доказао у протеклом периоду, не само активностима које смо у том правцу водили, већ и разумевањем, пристајањем на компромисе и преузимањем одговорности за реализацију договореног.

На жалост, најпре потписивањем, а одмах потом деградираним одредаба ОКУ и његовог проширеног дејства, социјални партнери су доказали да је одређење за социјални дијалог само фарса и куповина времена да би се смањиле социјалне тензије због тешког бремена које носи само свет рада у Србији.

Признајете да је потписивање озбиљног програма какав је пристојан рад и који обавезује потписнике, од стране оних који један дан потписују, а други стављају ван снаге, за Савез самосталних синдиката Србије неприхватљиво. Подсећамо Вас да нема пристојног, или достојанственог рада ако је радник против своје воље без посла и у условима сиромаштва, ако се његова права из рада и по основу рада злоупотребљавају, ако је по било ком основу дискриминисан, ако запослени не могу да се синдикално организују како би се чула њихова реч или ако постоје препреке за ефикаван дијалог организованих радника.

Слов за подршку програму пристојног рада, односно његову реализацију је постигање консензуса социјалних партнера, кроз дијалог око свих кључних питања од интереса за запослене и тиме, привреду и њен бржи развој, а понављамо, Влада Републике Србије и УПС су, својим изјавама и активностима последње три недеље доказали да се договори крше одмах по постигању.

Очекујемо да ћете директора подрегионалне канцеларије МОР-а, господина Левина упознати са разлозима нашег револта.

С поштовањем,


РАСИМ ЉАЈИЋ
Министар

ППР предвиђа подршку МОР-а свим институцијама у Србији које се баве тржиштем рада и социјалном заштитом, а посебно Националној служби запошљавања (у даљем тексту НСЗ), која спроводи активне мере политике запошљавања.

Садржај ППР је следећи:

Увод

I Садашња ситуација са становишта пристојног рада

1. Социјално-економски контекст
2. Запошљавање
3. Социјални дијалог
4. Социјална заштита
5. Оквири стратегије националног развоја

II Шта је научено из претходне сарадње

III Приоритетне области сарадње

IV Руковођење и примена

V Обављање надзора и оцена организације

Од претходно наведеног садржаја ППР детаљније ћемо размотрити приоритетне области сарадње.

5.2. Приоритетне области сарадње

У оквиру Програма пристојног рада, МОР ће се у периоду од 2008. до 2011. године усредсредити на следећа три приоритета:

- 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 запостављеној омладини;
- 3) унапређење делотворности система социјалне заштите са посебним нагласком на осетљиве групе.

У ППР, у оквиру сваког од наведених приоритета, детаљно су разрађени исходи, као и индикатори исхода.

У даљем тексту размотрићемо садржај наведена три приоритета.

5.2.1. Јачање способности државних институција и социјалних партнера да се унапреде управљање на тржишту рада

ППР код овог приоритета предвиђено је пет **исхода**, и то:

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

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

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

Индикатори првог исхода су:

- СЕС ради ефикасније: редовно се састаје; решава већи обим проблема, као што су запошљавање омладине, 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).

Индикатори исхода два су:

- 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.

Индикатори трећег исхода су:

- Више гранских и локалних колективних уговора потписано; уговори интегришу питања једнакости полова; покривен већи број радника.
- Почине 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 сачињене и подељене члановима, а могу се наћи и на веб сите-у.
- Поднет извештај Одбору и члановима о броју обука и брифинга у вези са новим законима путем изјава за штампу и на веб сите-у.

5.2.2. Унапређење формулисања и примене политичке заштитивања као и мера усмерених ка заштитивањеној омладини

У оквиру приоритета број два постоји следећих пет исхода:

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

Исход 2: Политика запошљавања омладине и национални акциони план су прихваћени и примењују се експеримен-

тални пројекти чији је циљ запостављена омладина уз учешће социјалних партнера.

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

Исход 4: Политика за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом је прихваћена од стране владе, у консултацији са социјалним партнерима.

Исход 5: Запошљавање је у средишту локалног економског развоја и регионалне стратегије и у складу са циљевима националне политике запошљавања.

Индикатори исхода један су:

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

Индикатори исхода два су:

- Унапређена база знања о запошљавању и миграцији омладине да би се пружили подаци за стратегију националног развоја и акционе планове.
- Циљеви запошљавања и миграције омладине укључени у стратегију националног развоја.
- Одобрени национални план за запошљавање омладине и Национални акциони план (НАП) и примењене експерименталне мере усмерене ка запостављеној омладини.

- 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 омладине и програми за финансирање активног тржишта рада усмерени ка запостављеној омладини.
- Развијен један оквир за ППР-е кроз корпоративну социјалну одговорност (КСО) за запошљавање омладине.
- Смернице и пакети за обуку о креирању, праћењу и оцени активних политика тржишта рада (АЛМПС) који су усмерени ка запостављеној омладини урађени и користе се од стране националних пандана.

Индикатори трећег исхода су:

- Препоруке о микрофинансијској промоцији одobreне од стране Владе кроз елаборирање једног закона који је поднет парламенту.
- Социјални финансијски механизми тестирани кроз фонд за запошљавање омладине и програме активног тржишта рада који су усмерени ка запостављеној омладини.

Индикатори четвртог исхода су:

- 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.

Индикатори петог исхода су:

- 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.

5.2.3. Унапређење деловорности система социјалне заштите са посебним напласком на осетљиве групе

У оквиру приоритета три постоје два исхода, и то:

Исход 1: Оспособљеност инспекције рада и социјалних партнера да се примењују Закон о раду и прописи о безбедности и здрављу на раду.

Исход 2: Формулисање политике социјалног осигурања путем техничке помоћи и социјалног дијалога.

Индикатори исхода један су:

- 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.

Индикатори исхода два су:

- 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.

5.3. Управљање програмом

ППР ће управљати мрежа МОР-ових експерата, укључујући:

- Националног координатора у Србији;

- Техничке специјалисте Подрегионалне канцеларије за средњу и источну Европу;
- Специјалисте из техничких одсека и МОР-ове централе и
- Више сараднике Регионалне канцеларије за Европу и Азију.

МОР-ова канцеларија у Србији координираће рад предвиђен различитим исходима и приоритетима ППР-а.

Реализација циљева ППР вршиће се, такође, кроз пројекте техничке сарадње, саветодавне мисије, иницијативе оспособљавања и залагања. МОР-ови редовни буџетски ресурси и екстра-буџетско финансирање, укључујући кроз заједничке УН програме користиће се да се пружи подршка примени овог програма за Србију.

5.4. Одбор за надзор програма

ППР предвиђено је установљење Одбора за надзор и оцену. Избор чланова Одбора извршиће се приликом свечаности уприличене за почетак ППР-а. Одбор ће се састајати два пута годишње да оцени напредак. Крајем сваке две године директор Подрегионалне канцеларије оцениће достигнућа програма са чиниоцима из Србије.

6. ОБЕЛЕЖАВАЊЕ КАМПАЊЕ „ДОСТОЈАНСТВЕН РАД“ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

У Републици Србији, први пут 2008. године, обележен је 7. октобар – Светски дан достојанственог рада. На скупу одржаном у Савезу самосталних синдиката Србије, тим поводом, поред осталог, истакнуто је да нема достојног рада ако је радник против своје воље без посла и у условима сиромаштва, ако се његова права из рада и по основу рада злоупотребљавају, ако је по било ком основу дискриминисан, ако запослени не могу да се синдикално организују како би се чула њихова реч или ако постоје препреке за ефективан дијалог организованих радника.

Устав Републике Србије

Члан 60.

Јемчи се право на рад, у складу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места.

Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућавају се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Светски дан достојног рада обележен је у читавој Србији. Током акције обележавања Светског дана достојног рада одржани су бројни скупови, дељен је пропагандни материјал и анкетирани су грађани који су у анонимној анкети одговарали на питања везана за њихов радни статус, познавање законских прописа и права из области рада, а такође давали су и предлоге својих мера за заштиту од несигурног рада.

01-526/3

30.09.2008.

**UČESNICIMA SKUPA POVODOM SVETSKOG DANA
DOSTOJANSTVENOG RADA – 7. OKTOBAR 2008.**

Poštovani,

Savez samostalnih sindikata Srbije, intenzivno se uključio u promovisanje ideje i cilja obezbeđivanja dostojanstvenog rada za sve zaposlene i građane u Srbiji, u okviru kampanje koju su pokrenule Međunarodna organizacija rada i Međunarodna konfederacija sindikata, odnosno prava na rad, veću zaradu, bolje i bezbednije uslove rada i socijalni dijalog - što je predušlov za život dostojan čoveka.

Kao završni čin kampanje za dostojanstven rad u Srbiji, Savez samostalnih sindikata Srbije, vas poziva da zajedno obeležimo

7. oktobar – Svetski dan Dostojanstvenog rada

Integralni deo kampanje za dostojanstven rad, koju je u proteklom periodu vodio Savez samostalnih sindikata Srbije, bilo je potpisivanje Opšteg kolektivnog ugovora, ali i protestno obeležavanje Prvog maja i zahtevi koje smo tom prilikom javno izneli. Na Konvenciji organizovanoj povodom potpisivanja, ministar rada i socijalne politike najavio je zaposlenima i građanima Srbije, u kratkom roku, potpisivanje njegovog proširenog dejstva. S tim u vezi, na sednici Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije, je dogovoreno da će, kao kruna kampanje za dostojanstven rad u Srbiji, na Svetski dan Dostojanstvenog rada, 7. oktobra 2008. godine, biti potpisano **prošireno dejstvo Opšteg kolektivnog ugovora.**

Skup će se održati 7. oktobra 2008. godine, u Beogradu, trg Nikole Pašića 5, u Dvorani doma sindikata, sala II, sa početkom u 12 časova.

U očekivanju vašeg prisustva ovom skupu,

S poštovanjem,

PRESEDIK



Ljubisav Orbović



ЗАКЉУЧАК

Под појмом „**пристојан рад**“ најчешће подразумевамо **рад који омогућава достојан живот**. Наиме, под достојним радом подразумевамо продуктивни рад који омогућава правичну накнаду, сигурност на радном месту и социјалну заштиту, боље шансе за лични развој и друштвену укљученост, слободу појединаца да искажу своје интересе да се организују и укључују у доношење одлука које утичу на њихов живот и једнакост шанси третмана за све жене и мушкарце.

Пристојан рад састоји се из четири основне компоненте: запошљавања, радничких права у контексту запослења, социјалне заштите и социјалног дијалога.

Пристојан рад не подразумева само радно место на којем се штите права радника, на којем се може зарадити достојна зарада, уз постојање одговарајуће социјалне заштите, већ он значи и довољан број радних места у циљу омогућавања свим радницима потпуног приступа могућностима стицања зараде.

У Републици Србији кампања под називом „Достојан рад, достојанствен живот“, први пут је обележена 7. октобра 2008. године.

Представници Владе Републике Србије и МОП-а, 4. децембра 2008. године потписали су Меморандум о

партнерству у спровођењу Програма пристојног рада у Републици Србији: 2008-2011. У спровођењу овог програма очекује се да, поред Владе, учествују и репрезентативне синдикалне организације и удружења послодаваца.

За оцену квалитета и постигнутог нивоа достојног рада потребно је имати у виду већи број показатеља, као што су: број запослених, број незапослених, стопа незапослености, просечна зарада, минимална зарада, вредност просечне и минималне потрошачке корпе, ниво цена на мало и други показатељи.

ПРИЛОЗИ

1. ПРОГРАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 2008 – 2011. ГОДИНА

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 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 – 2010. 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 постаје оперативан читавим ни-

зом приоритета и исхода. Приоритети и исходи су међусобно повезани са циљевима постављеним националним стратегијама развоја – као што су *Сврхаста политика ублажавања сиромаштва*, *Национални програм за интеграцију са Европском унијом*, *Национална сврхаста политика за економски развој (2006 -2012)* и *Национална сврхаста политика за одржив развој (2008 – 2013)* – 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 помоћ у развоју (УНДАФ).

I Садашња ситуација са становишта пристојног рада

1. Социјално-економски контекст

Република Србија је од 2001. године 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.

Српска влада је у јануару 2001. године лансирала програм велике привредне реформе како би се убрзао процес транзиције ка тржишној привреди. Тај програм је допринео

да се преокрене тренд смањења привредне активности и наглог пада бруто домаћег производа који су карактерисали претходну деценију.¹⁷ 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.¹⁸

Привредна активност, мерена реалним бруто домаћим производом (БДП), порасла је у периоду између 2001. и 2007. године по просечној годишњој стопи од 5,7 процена-та. Предвиђено је да бруто домаћи производ по глави становника достигне до краја 2008. године УС\$ 6.500.¹⁹ Овај снажни привредни раст довео је до експанзије у услужном сектору, пораста домаће потражње и извоза, као и наглог раста директног страног улагања. Она је, такође, имала утицаја на ублажавање сиромаштва, које је опало са 14 процената у 2002. на 6,6 процената у 2007. години.²⁰

¹⁷ У 2001. године приход по глави становника био је УСД 1,574. Током прве половине 1990.-тих привредна активност је пала за 50 процената и по глави становника бруто домаћи производ је нагло пао до нивоа из 1969. Од средине 1990-тих дошло је до пораста, са изузетком 1999, када је бруто домаћи производ пао за 18 процената.

¹⁸ Светска банка, *Србија: Оцена њржшииџа рада*, Washington D.C., 2006.

¹⁹ ИМФ процена за крај 2008.

²⁰ РСО, Извештај о испитивању животног стандарда: Србија 2002 -2007, Београд 2008.

2. Запошљавање

Запошљавање остаје 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 учесталашћу придошлица на тржиште рада, довело је до пораста рада на црно, незапослености и неактивности. У доњем 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 пет 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, број радника у неформалном

сектору износи више од једне трећине укупно запослених. Неформални сектор у све већој мери апсорбује неквалификовану и нестручну радну снагу, с обзиром на то да 53 процента радника у неформалном сектору има основно образовање, око 39 процената има средњу школу и око осам процената има терцијарно образовање.²¹ Најчешће активности су примитивна земљорадња и samozapošljavanje 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 10 процената ниже од просечних стопа укупне запослености.²² Радници који припадају овим популационим групама такође чешће могу да нађу посао у активностима које им омогућавају преживљавање, укључујући привремен рад у неформалној привреди.

²¹ Извештај о испитивању животног стандарда, поглавље 9 “Статус запослености” Београд, 2008. ЛСМС из 2007. године користио је исту дефиницију неформалног сектора која је коришћена 2002. и 2003.

²² 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>

У 2007. години стопа запослености радника са инвалидитетом била је само 21 проценат.²³ 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. Предузећа склоништа су запослила око 1.900 радника са инвалидитетом.²⁴

Отворена незапосленост остаје велика, са укупном стопом од 18,8 процената радне снаге у првом кварталу 2008,²⁵ 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 омладине достигла је скоро 48 процената (43,1 процена-та младића и 55,5 процената девојака).

Неактивност је нарочито велика међу женама (видети доњи Приказ 1). У 2005. главна детерминанта неактивности међу

²³ Центар за развој укључујућег друштва 2007, може се скинути са сајта www.crid.org.yu. Lerentvelt, Rauschenbach, Tatic Студија изводљивости о реформи запошљавања лица са инвалидитетом у Србији, извештава о стопи запослености радника са инвалидитетом од само 13,4%.

²⁴ Министарство за привреду и регионални развој, Подаци Одсека за запошљавање (август 2008).

²⁵ Републички завод за статистику (РЗС), Преглед радне снаге, април 2008, Београд, може се скинути са сајта <http://webrzs.statserb.sr.gov.yu>.

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 једна јака детерминанта и статуса тржишта рада и ризика 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 1:15.²⁶ Индекс сиромаштва у 2007. години кретао се од три процента у урбаним деловима Београда до 18,7 процената у унутрашњости југоисточне Србије. У 2006. години регистрована стопа незапослености у главним окрузима јужне Србије била 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.

²⁶ Влада Србије, *Национална стратегија привредног развоја (2006-2012)*, Београд 2007. Видети такође Завод за статистику Србије, *Студија о животној 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 омладине као радне снаге износи скоро полови-ну стопе одраслих. У 2007. била је 33,3 процента (38,1 проценат младића и 27,9 процената девојака).
- Упркос јаком привредном расту током протеклих годи-на, раст запослености је наставио са негативним трен-дом током периода 2000-2006. Стопа запослености је опала са 53,4 процената у 2004. на 51,5 процента у 2007. Исте године, стопа запослености омладине 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 нефор-малном сектору. Према Студији о животном стандарду (ЛСМС), неформалан сектор запошљавао је 35 проце-ната укупно запослених и половину запослене омладине 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. Незапо-сленост омладине, према проценама МОП-а, достигла је 43,7 процената у 2007. (40,7 процената младића и 48,3 девојака). Незапосленост је у већини случајева дугороч-на, са 80 процената незапослених који траже посао го-дину 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 њржшшшу рада у Србији* (следи).

3. Социјални дијалог

Статус и признање организација послодаваца и радника нису били могући због лабилног политичког и привредног окружења, 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 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 улогу ефикасног форума за трипартитна саветовања о највећим изазовима у земљи, као што је унапређење запошља-

вања омладине, 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 nižем 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 развио 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 тржи-

шта рада и његовим институцијама и организацијама. У том смислу, социјални партнери су се zaloжили за дуготрајан и уравнотежен приступ МОР-а свим чиниоцима 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 подрегиона, 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 Социјалноекономског 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 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 Закон о раду у Министарству за рад потребна је обука за освежење знања и упознавање са компаративним искуствима земаља у региону, како би се убрзала ратификација кључних МОР-ових конвенција и повећао број мирно решених радних спорова.

4. Социјална заштитиња

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 сложеним изазовом у одређивању исправног правца будућег система социјалног осигурања.

Српска пензиона шема је већ достигла зрелу популациону структуру. Само је два милиона запослених у односу на скоро 1,6 милиона пензионера²⁷, 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 силно субвенционише из општег буџета. Доприноси које плаћају радници и послодавци покривају само две трећине укупног трошка, а преостала 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 са социјалним осигурањем. 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

²⁷ UNCT Country Analysis 2008

Србији. За ефикасне службе, потребно је установити јединствену базу података са подацима о члановима.

Измене Закона о пензијском систему биле су 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.

Уз ове измене садашњег Закона, постоји план да се у 2009. години уради нацрт новог закона о пензијском систему. Основаће се 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 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, МОР је спровео велики пројекат “Развој Српског инспектората за рад за потребе 21. века” од 2003. до 2005. године. Као резултат свеобухватног програма обуке у инспекцијској служби, ин-

спектори рада сада примењују интегрисанији приступ инспекцији, усредсређујући свој рад на превенцију, израду стратешких планова за инспекцијске посете и укључујући у 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 веровато чине само 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 МОР-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 Закона 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 Стратегија буде прихваћена од стране парламента и Социјално/економског савета, јер је у завршној процедури.

МОР-ови трипартитни чиниоци схватили су важност стварања културе безбедности и здравља подизањем свести и оспо-

собљавањем кадрова. Србија је у процесу ратификације Конвенције 187 о Промотивном оквиру о безбедности и здрављу на раду.

5. Оквир и стратегије националног развоја

Влада је у мају 2008. године усвојила *Националну стратегију одрживог развоја (НСОР)* Србије, која је свеобухватни оквир за решавање главних области привредног и друштвеног развоја Србије. НСОП издваја следеће кључне националне приоритете: I) чланство у Европској унији,²⁸ II) развој конкурентне тржишне привреде и уравнотежен привредни раст, III) развој хуманих ресурса, пораст запошљавања и социјалне укључености; IV) развој инфраструктуре и уравнотежен регионални развој и V) заштиту и унапређење животне средине и рационално коришћење природних ресурса. То допуњава приоритете који су постављени: I) *Стратегијом за ублажавање сиромаштва (СУС)*, која је усредсређена на циљеве као што су привредни раст и креирање радних места; II) *Националном стратегијом за привредни развој (2006 -2012)* усмереном на то да повећа конкурентност српске привреде и да сврста привредни развој у исти ред са циљевима друштвене једнакости; III) *Националном стратегијом запошљавања* која тежи да постигне пуну запосленост, побољша квалитет и продуктивност рада и ојача социјалну и територијалну кохезију; и IV) *Стратегијом за регионални развој (2007 – 2012)* која трага за поравнањем диспаритета у регионалном развоју и развијањем хуманог капитала путем знања и стручности.

²⁸ Влада Србије је у јулу 2008. потписала Уговор о стабилизацији и придруживању са Европском комисијом.

II Шта је научено из претходне сарадње

МОР помаже чиниоцима у Србији од 2001. године. Прве активности су се фокусирале на јачање способности социјалних партнера, повећање ефикасности инспекције рада, процедуре извештавања о међународним радним стандардима и унапређење запослености. У 2005. години, Влада 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 чинилаца у Србији и представља корак напред ка побољшању сарадње МОР-а и његових српских чинилаца.

Од 2007. године, МОР обезбеђује техничку помоћ Министратву за рад, запошљавање и социјалну политику – садашњи Одсек за запошљавање Министарства за привреду и регионални развој– у развијању исцрпне политике запошљавања омладине и националног акционог плана који треба да се уграде у националне планове развоја и Стратегију запошљавања. Ова помоћ се састоји од оспособљавања институција тржишта рада да препознају проблем на тржишту рада младих људи и смисле одговарајуће одговоре да би се шансе за запошљавање младих побољшале. МОР такође пружа помоћ Одсеку за запошљавање у изради активне политике о запошљавању.

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 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.
- Политике усмерене ка унапређењу шанси за запошљавање омладине треба да буду обимније, док програми треба да се усмере ка онима који су запостављенији на тржишту рада, нарочито ка омладини са нижим образовањем и искуством и омладини која живи 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 чиниоци су схватили да је неопходан добар дијалог о политици заснован на учешћу свих, 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 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 улогу деловног форума за трипартитне одлуке о најхитнијим изазовима у земљи, као што су унапређење запошљавања омладине, ублажавање сиромаштва и решавање проблема непријављеног рада.
- Социјални партнери су се заузели за сталну подршку колективном уговарању у Србији, јер је оно било ретко последњих година (потписан је само један Општи колективни уговор).

III Приоритетне области сарадње

Већина националних приоритета у Србији нашла је 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 хуманих 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, пристојне услове на раду, пристојне радне услове, подједнаке могућности и регионалну сарадњу.

Поменути циљеви постићи ће се применом секторских и стратегија пречице које је прихватила Република Србија (*Стратегија за ублажавање, Национална стратегија о одрживом развоју, Стратегија запошљавања, 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 чиниоци 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 запостављеној омладини.
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 чији је циљ да се постигну поменути циљеви. Боље речено, МОР-ов секретаријат има 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 ојача, јер уколико социјални дијалог недостаје долази до негативног утицаја на квалитет и одрживост 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 важну компоненту. Потреба за јачим институцијама се укршта са свим приоритетима ЕУ-ССП и НСДС. 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 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. 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 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; те за јачање његовог секретаријата (обуке његовог особља).

Индикатор резултата

СЕС ради ефикасније: редовно се састаје, решава већи обим проблема, као што су запошљавање омладине, 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 ефикасног механизма за решавање спорова (СРБ102):

Тржиште рада мора да буде флексибилније, као један од приоритета НСДС-а, што захтева делотворне 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, ускратила је 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.

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

Биће организован 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 МОР 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.

Индикатори 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 обезбеђењем нових и бољих услуга (СРБ103):

На основу историјског развоја социјалног дијалога у Србији, чиниоци су дали приоритет развоју националног трипар-

титног социјалног дијалога. Стога је мање пажње посвећено развоју јаког система бипартитног социјалног дијалога. Као резултат овог избора, бипартитни социјални дијалог 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, и у приватном 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 институционалне 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.

Индикатори исхода:

Више гранских и локалних колективних уговора потписано; уговори интегришу 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 сачињен и подељене члановима, а могу се наћи и на веб сите-у.

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

Приоритет 2: Унапређено формулисање и примена политике запошљавања као и мера које су усмерене ка запостављеној омладини

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 активне поли-

тике запошљавања, њени циљеви имају врло мало везе са другим економским и социјалним политикама.

Приоритет владе Србије остаје постизање два циља: привредни развој и креирање радних места. МОР ће обезбедити техничку помоћ да би се унапредила релевантност и утицај политике запошљавања путем формулисања и примењивања активне политике запошљавања. Овај посао захтева темељну ревизију главних елемената политике запошљавања и, паралелно, реорганизацију институција којима је поверено да је сачине, прате и оцене. Ти елементи укључују: I) регулисање и функционисање Јавне службе за запошљавање; II) регулисање и надзор приватних агенција за запошљавање; III) активне политике тржишта рада; IV) осигурање од незапослености; V) мере да се унапреди запошљавање лица са инвалидитетом; VI) развијање политике за запошљавање и запошљавање омладине; VII) развијање политике о управљању миграцијом, укључујући кроз законодавство запошљавање странаца и запошљавање грађана у иностранству.

Стратегија за примену 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 двокраки приступ који укључује политику и аспекте институционалног развоја на средишњем нивоу и децентрализацију примене политике запошљавања на локалним нивоима. Аранжмани примене укључују широк спектар и националних 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 даље ће јачати у периоду 2008-2011. Паралелно с тим, партнерства са другим агенцијама УН, Европском комисијом и другим мулти-билатералним институцијама ће лабавити 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 хумани 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, прихваћена је и примењује се на националном и регионалном нивоу (СРБ126):

Влада је тренутно окупирана развојем активне политике запошљавања. Пошто је усвојила средњорочну стратегију запошљавања и национални акциони план, почела је да реформише 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 активну политику запошљавања, како је то предвиђено у Конвенцији о по-

литици запошљавања (Ц122), из 1964, коју је Србија ратификовала 2000. године. Нарочито, једна предложена техничка помоћ подржаће рад на развијању једног модерног закона о унапређењу запошљавања, као и на подршци реорганизацији Одсека 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 Министарства за рад и социјалну политику, Националне службе за запошљавање, Инспектората за рад и других министарстава која су задужена за друге привредне и социјалне политике. Технички савети ће се обезбеди да се ревидирају мандат и функције у области запошљавања и да се реорганизује Одсек 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.
- Одсек за запошљавање Министарства привреде и регионалног развоја (МППР) је способен да формулише и оцени политику запошљавања.

Исход 2: Политика запошљавања омладине 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 омладине. Потпорна стратегија врти се око тога да треба да се схвати да су интервенције за унапређење шанси за запошљавање младих људи много ефикасније ако су део једног 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 боље шансе за запошљавање младих људи. Укључивање неколико партнера у овакав план, надзор и оцена мера запошљавања омладине стимулисаће координиранији и холистички приступ и у већој мери утицаће на исте те мере. Уз то, развијање циљних програма помоћи ће да се уобличи и превазиђе неповољан положај на тржишту рада с којим се сусрећу млади који ризикују да буду социјално искључени.

Уз такве околности, МОР ће обезбедити техничку помоћ и саветодавне услуге за креирање, праћење и оцену политике запошљавања омладине и националног акционог плана (НАП). Такође ће се обезбедити техничка помоћ за развој програма како би се олакшала транзиција запостављене омладине ка пристојном раду, коју ће финансирати Фонд за запошљавање омладине. Фонд ће спонзорисати бројна шегртовања, приправнички стаж и обуке 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: I) развијања политика базираних на подацима о запошљавању и миграцији омладине; II) јачању оспособљености националних институција да креирају интегрисано тржиште рада и социјалне службе које су сврстане са циљевима политике; и III) подршке локалним институцијама да спроведу експерименталне иновативне програме запошљавања и социјалних служби. Такав рад ће допринети постизању два УНДАФ исхода (тј. одрживих развојних планова који ефикасно одговарају потребама људи, заједници и унапређују развој сеоских средина и боље мреже службе за запошљавања и ојачаних политика унапређења запошљавања) и побољшати односе међу партнерима по питању пристојног и продуктивног рада омладине (МДГ8) кроз заједничке активности МОР-а, ИОМ-а, УНДП-а, УНИЦЕФ-а и МЕРД-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 омладине да би се пружили подаци за стратегију националног развоја и акционе планове.
- Циљеви запошљавања и миграције омладине укључени у стратегију националног развоја.
- Одобрени национални план за запошљавање омладине и Национални акциони план (НАП) и примењене експерименталне мере усмерене ка запостављеној омладини.

- 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 омладине и програми за финансирање активног тржишта рада усмерени ка запостављеној омладини.
- Развијен оквир за ППР-е кроз корпоративну социјалну одговорност (КСО) за запошљавање омладине.
- Смернице и пакети за обуку о креирању, праћењу и оцени АЛМПс који су усмерени ка запостављеној омладини урађени и користе се од стране националних пандана.

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 су примењене у Србији од 2004, са 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 омладине и програме активног тржишта рада који су усмерени ка запостављеној омладини.

Исход 4: Политика за унапређење запошљавања лица 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 с тим, он ће обезбедити саветодавне услуге НЕС-у 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 друштвено 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 регионалне стратегије 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 усклађена је са обликовањем недостатака тржишта рада и социјалним искључењем који су у тесној вези са нестручном базом. С тим у вези, обезбедиће се техничка помоћ МЕРД-у и НЕС-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 ступњевима њиховог радног живота (учење током читавог живота) – од предузећа. Да би се постигао овај исход, развиће се хумани 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 НЕС канцеларијама ради: I) спровођења редовних прегледа послодаваца да би се идентификовала занимања и струке којих има све више; II) раног идентификовања у незапосленим

круговима оних људи који су у већем ризику дугорочне незапослености и искључења са тржишта рада; III) бољег приступа индивидуализованим службама и програмима за запошљавање, нарочито у мањим општинама и сеоским срединама; и IV) 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 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 неопходну 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 управљаће мрежа МОР-ових експерата, укључујући Националног координатора у Србији, техничке специјалисте Подрегионалне канцеларије за средњу и источну Европу, специјалисте из техничких одсека и МОР-ове централе и више сараднике Регионалне канцела-

рије за Европу и Азију. МОР-ова канцеларија у Србији координираће рад предвиђен различитим исходима и приоритетима ППР-а.

МОР ће наставити 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 омладине, који укључује МОР, ИОМ, УНДП и УНИЦЕФ. Још једна међуагенцијска иницијатива односи се на примену кампање УН о Лицима са инвалидитетом, где МОР предводи рад у области запошљавања у оквиру кампање.

Циљеви овог програма такође ће се 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 користиће се да се пружи подршка примени овог програма за Србију. Поменута МОР-ова мрежа наставиће да мобилише даље ресурсе ради праћења постигнутих резултата, имајући у виду приоритете чинилаца. Влада и социјални партнери даће 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 Додаџак*)

V Обављање надзора и оцена организације

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

Одбор ће обезбедити 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. Крајем сваке две године директор Подрегионалне канцеларије ће, са чиниоцима из Србије, оценисти достигнућа програма.

2. SERBIA DECENT WORK COUNTRY PROGRAMME 2008 – 2011

Introduction

The primary goal of the ILO is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Decent Work Country Programmes (DWCPs) assign priority to decent work as key to achieve economic and social progress in ILO member States. They outline country priorities and outcomes that are identified and agreed upon together with ILO's constituents. The DWCPs describe operational strategies to be jointly implemented during a defined period of time by governments, the social partners and the ILO with a view to achieving national and international development goals that have an impact on the promotion of decent and productive work.

The DWCP of the Republic of Serbia identifies strategic priorities and outcomes to be achieved during the period 2008-2010 through joint action of the government of Serbia and the social partners on the one hand, and the ILO on the other. Its overall objective is to promote decent work through a coherent policy approach that is made operational by a set of priorities and outcomes. The latter are intertwined with the goals and targets set out by national development strategies – such as the *Poverty Reduction Strategy*, the *National Programme for Integration with the European Union*, the *National Strategy for Economic Development (2006-2012)* and the *National Sustainable Development Strategy (2008-2013)* – and by

commitments arising from international and regional development agendas, including the ratification of international labour standards, the UN Millennium Declaration and the Stabilization and Association Agreement with the European Union. The DWCP is also linked with major priorities identified by development assistance programmes, including the United Nations Development Assistance Framework (UNDAF).

I The current situation from a Decent Work perspective

1. The socio-economic context

Since 2001, the Republic of Serbia has undergone major economic and political changes to catch-up with a late start of its transition to a market economy. These changes revolve around the reform of the institutional framework, the privatization of productive and financial assets, the liberalization of the trade regime and the improvement of the business environment, as well as the development of a new system of industrial relations, social security, and employment and social policies.

In January 2001, the Serbian government launched a major economic reform programme to accelerate the transition to a market economy. This Programme contributed to reversing the trend of decreasing industrial activity and plummeting gross domestic product that characterized the previous decade.²⁹ The implementation of the main pillars of this reform has been instrumental in achieving

²⁹ In 2001, the per capita income was USD1,574. During the first half of the 1990s industrial activity fell by 50 percent and per capita GDP plummeted to the 1969 level (i.e. USD1,270). Since the mid-1990s output growth has been increasing, with the exception of 1999 when GDP fell by 18 percentage points.

macroeconomic stability, liberalizing domestic prices and exchange rates, restructuring the banking system, privatizing state- and socially-owned enterprises and improving the overall business regulatory framework.³⁰

Economic activity, measured by real gross domestic product (GDP), grew between 2001 and 2007 at an average annual rate of 5.7 per cent. Per capita GDP is forecasted to reach US\$6,500 by the end of 2008.³¹ This robust economic growth led to an expansion of the service sector, increase of domestic demand and export, as well as to the booming of foreign direct investments. It also had an impact on the reduction of poverty that declined from 14 percent in 2002 to 6.6 percent in 2007.³²

2. *Employment*

Employment remains a pressing challenge in Serbia. Economic growth, macroeconomic stability and the notable increase of the private sector share of GDP have not been enough to compensate for the losses of employment resulting from economic restructuring and massive lay-offs during transition. Increasing numbers of redundant workers coupled with a large stock of unemployed persons and high incidence of labour market entrants resorted into growth of informal employment, unemployment and inactivity. Box 1 below gives some highlights of the key indicators of the labour market of Serbia.

³⁰ World Bank, *Serbia: Labor market assessment*, Washington D.C., 2006.

³¹ IMF estimate for the end of 2008

³² RSO, Living Standard Measurements Survey: Serbia 2002-2007, Belgrade 2008.

The number of employed persons has been decreasing over the past five years. Between 2004 and 2006, the level of employment decreased by 300,000 jobs. In 2007, the employment-to-population ratio was 51.5 per cent (60 per cent for men and 43 per cent for women). More than half of the employed are working in the service sector, approximately 30 per cent in manufacture and 20 per cent in agriculture. Part-time employment increased from one per cent of total employment in 2002 to 7.1 per cent in 2006 and temporary employment increased its share of total employment from 5 per cent in 2002 to 13 per cent in 2006. Such developments were mainly determined by the changes introduced in the labour law in 2001.

A significant share of total employment in Serbia is in the informal economy. According to the 2007 Living Standards Measurement Survey, informal employment represents more than one-third of total employment. The informal economy has been increasingly absorbing unqualified and unskilled labour, since as many as 53 per cent of informal workers have primary education, about 39 per cent have secondary education and about 8 per cent have tertiary education.³³ The most common activities consist of subsistence farming and self-employment in trade and other services.

Data on employment disaggregated by national origin or by refugee and internally displaced status is largely unavailable in Serbia. However, a number of ad hoc surveys suggest that the employment rates of Roma and internally displaced persons (IDPs) are between 5 and 10 per cent lower than the average rates

³³ Living Standards Measurement Survey, chapter 9 “Employment status” Belgrade, 2008. The LSMS 2007 used the same definition of informal employment used in 2002 and 2003.

of overall employment.³⁴ Workers belonging to these population groups are also more likely to be engaged in subsistence activities, including through work in the informal economy.

In 2007, workers with disabilities had an employment rate of only 21 per cent.³⁵ The National Employment Service (NES) reports that more than 22,500 workers with disabilities are currently in the unemployment register. During the same year, approximately two per cent of them got employment through mediation services and employment programmes of the labour offices. Sheltered enterprises employed approximately 1,900 workers with disabilities.³⁶

Open unemployment remains high, with an overall rate of 18.8 per cent of the labour force in the first quarter of 2008,³⁷ although it has rather decreased over the past two years (in 2005, it was 22 per cent). The incidence of unemployment is higher for women than for men (21.7 and 16.5 per cent, respectively). In 2007, the youth unemployment rate peaked at nearly

³⁴ A regional survey conducted by UNDP in 2004 found that the employment prospects of Roma and internally displaced persons (IDPs) are bleaker than those of persons in general living in proximity to communities of Roma and IDPs. The UNDP dataset from these surveys is available online at <http://vulnerability.undp.sk>

³⁵ Center for development of inclusive society 2007, downloadable at www.crid.org.yu. Lerentvellt, Rauschenbach, Tatic Feasibility study of reform of employment of Persons with Disabilities in Serbia, reports an employment rate for workers with disabilities of only 13.4%.

³⁶ Ministry of Economy and Regional Development, Employment Department data (August 2008).

³⁷ Republic Statistical Office (RSO), Labour Force Survey, April 2008, Belgrade, downloadable at <http://webrzs.statserb.sr.gov.yu>.

48 per cent (43.1 per cent for young men and 55.5 per cent for young women).

Inactivity is particularly high among women (see Box 1 below). In 2005, the main determinant of inactivity among adult women was personal or family reasons (41 per cent) and other reasons (40 per cent), while personal or family reasons were the most important determinant of inactivity among young women (68 per cent).

Educational attainment is a strong determinant of both labour market status and poverty risk. Individuals with no education or uncompleted primary education have the largest poverty index (18.7 per cent in 2007), experience higher inactivity and unemployment rates as well as lower employment rates.

Regional disparities in Serbia are amongst the largest in Europe and they have been increasing over the last few years. The ratio of the most developed and the least developed municipalities equalled 1:15.³⁸ The poverty index in 2007 ranged from 3 per cent in the urban area of Belgrade up to 18.7 per cent in the rural areas of South-East Serbia. In 2006, the registered unemployment rate in the main Districts of South-Serbia was 45 per cent in the Jablanica District and 43.6 per cent in the P?inja District, compared to a registered unemployment rate for Serbia of 31.1 per cent. For both Districts the employment rate was approximately 10 percentage points lower than national average.

³⁸ Government of Serbia, *National Economic Development Strategy (2006-2012)*, Belgrade 2007. See also Statistical Office of Serbia, *Living Standards Measurement Study*, Belgrade 2008. The index of development problems is a composite index comprising demographic, economic, educational, infrastructural and environmental indicators.

Box 1:**Key labour market indicators**

In 2007, the labour force participation rate of Serbia was 63.4% (women 54.9 – men 71.9 per cent). Youth labour force participation rate is almost half that of adults. In 2007, it was 33.3 per cent (38.1 per cent for young men and 27.9 per cent for young women)

Despite the strong economic growth experienced over the past years, employment growth continued to be negative throughout the period 2000-2006. The employment rate declined from 53.4 per cent in 2004 to 51.5 per cent in 2007. In the same year, the youth employment rate of 18.1 (14.4 per cent for young women versus 22.6 per cent for young men) was one of the lowest among South-East European countries.

A significant share of total employment in Serbia is in the informal economy. According to the Living Standards Measurement Survey (LSMS), informal employment accounted for 35 percent of total employment and for half of youth employment in 2007.

More than one third of young workers are engaged in precarious work. In 2007, the share of young workers holding a temporary job was almost three times higher than that of all-age workers (38 and 14 per cent, respectively).

In 2007, the unemployment rate (standard) was 18.8%, with women unemployment rate more than five percentage points higher than men's. Youth unemployment as measured by the ILO's data reached 43.7 per cent in 2007 (40.7 per cent for young men and 48.3 for young women). Unemployment is predominantly long-term, with 80 percent of the unemployed looking for a job for one year or more.

Households headed by an unemployed person face a higher risk of being poor. However, the largest portion of the poor in Serbia (67.6 per cent) live in households where at least one member is employed. Given the average size of households, only one source of income is not enough to keep a family out of poverty.

Women's inactivity rate is appreciably higher than that of their male counterparts (45.1 and 28.1 per cent, respectively).

Source: ILO, *Analysis of the youth labour market in Serbia, 2008* (forthcoming).

3. Social Dialogue

The status and recognition of employers' and workers' organizations has been hindered by a volatile political and economic environment, affecting disadvantageously their roles in (supposedly tripartite) decision-making about the key measures of structural reforms. The Government has recently renewed its dialogue with the social partners through a reinforcement of the Social-Economic Council (SEC), establishing a social partner expert group that is to advise the Government on how to enhance Serbia's regional competitiveness from the point of view of employers and workers. Despite this recent refocus on revitalising the SEC, both the trade unions and the Serbian Employers' Association (SEA) have underlined the need for direct support and capacity building of the SEC to enable the latter to play its role of an effective forum for tripartite deliberations on the country's most pressing challenges such as youth employment promotion, poverty alleviation and addressing the problem of undeclared work.

In conjunction with the need to ensure the SEC at national level operates effectively, there is also a need to support regional / local tripartite dialogue through the establishment of “lower level” SECs. Given the wide disparity between different geographic regions in Serbia noted earlier, input from local representatives of employers and workers needs to be given to enable regional and district authorities to develop and implement specific measures to assist the economic and social growth of their areas. This will require support in particular for the SEA to enable it to establish representation in a greater number of regions.

Given the past lack of recognition of the positive role that can be played by Organisations of Workers and Employers at the national policy-setting level, a vicious circle has developed. Because there has been an ineffective SEC with limited opportunity for input as well as limited acceptance of the views of the Employers’ Organisation and Trade Unions, it is difficult for them to display their relevance and attract members. Without a strong and widespread membership base, the voice of Social Partner Organisations continues to be discounted by Government as not being widely representative and thus not relevant. To break this circle not only will there need to be more recognition given to the Social Partners’ views at the SEC but also they will need to develop new and better services to attract and retain members – with a particular focus on issues relating to women’s participation in all areas of the labour market and its institutions and organisations. In this regard the Social Partners called for a long-lasting and balanced approach of the ILO to all constituents in Serbia.

Effective collective bargaining in Serbia has been limited in recent years. Branch / sectoral representation is not strong in Serbia – particularly on the part of employers. In common with other countries of the sub-region, the labour law does not provide sufficient flexibility to allow much scope for meaningful collective bargaining.

The national general collective agreement, signed in April 2008 just prior to the national elections, contains a number of clauses that are proving to be problematic for the Government to implement. Further, the clause that potentially binds those employers who are members of SEA has the unintended consequence of forcing employers to actually leave that Organisation. The recently extended General Collective Agreement shows that the social partners reached a consensus on the issue. As of 1st January 2009 this agreement will cover all the enterprises, thus, the process of employers leaving the SEA will most probably stop.

The issues like this need to be addressed both through the proper functioning of the SEC and through focused support to build the capacity of both worker and employer representatives at branch / industry level. The EU social dialogue mechanisms are structured on a sectoral approach and to play a role at a broader international level, this area must be addressed more systematically in Serbia and Social Partners encouraged to participate more actively in social dialogue at this level.

In its attempt to promote industrial peace and decrease the number of collective and individual labour disputes at the workplace the Government established an Agency for the Peaceful Settlement of Labour Disputes in 2005 (hereafter “the Agency”). A team of conciliators and mediators was recruited in 2005 and started providing conciliation and mediation services to employers and workers and their organisations. However, they are working without sufficient training in modern techniques and procedures of conciliation and mediation and need an upgrading of their skills in this field as well as on industrial relations in general. At the same time, and contrary to comparative practice, social partners are not involved in the management board of the Agency. As a result, the latter is being deprived of the useful contribution social partners, as its main clients, can make to shape the Agency’s policy on the promotion of

industrial peace at the work place and sound labour relations between workers and employers.

The labour law sector of the Ministry of Labour is in need of refresher trainings and exposure to comparative experiences of the countries of the region, in order to speed up the ratification of key ILO conventions and increase the number of peacefully resolved labour disputes.

4. Social protection

Social Security

Reforming social security system is a still unfinished agenda in Serbia. A first step has been taken by merging three pension funds (for the employees, the self-employed and the farmers) into a single scheme since January 2008. However, Serbia is facing a complex challenge in determining the right direction of the future course of social security system.

The Serbian pension scheme has already achieved a matured population structure. There are only 2 million employed as opposed to nearly 1.6 million pensioners³⁹, which implies that only 1.25 contributors are supporting one pensioner. The relatively large number of pensioners is due to the pensioners who have short contribution periods but managed to be eligible for pensions and certain categories workers who have higher pension rates at earlier retirement age. In addition, an increasing number of workers retire early on grounds of disability for work.

The pension scheme in Serbia is heavily subsidized by the general budget. The contributions from workers and employers cover only two-thirds of the total expenditure and the remaining one-third is financed by the transfer from the general budget. In the context of

³⁹ UNCT Country Analysis 2008

a rapidly ageing population, the present pension scheme involves a potential problem with its long-term sustainability.

Compliance with the social security legislation needs to be enhanced. Under-reporting of the contributory wages is wide spread. There is a lack of coordination between social security organizations and tax authority which is responsible for the collection of social security contributions. Weak coordination between the former three funds is another major problem in social security in Serbia. For efficient services, there is a need to establish a unified data-base of members' records.

Amendments of the Pension System Act have been one of the major political issues. There is a discussion to increase the pension level from the current level of 60% of average wage to 70%. Another issue concerns the method of adjustment of pensions. Since 2005, the pension indexation is gradually shifted from the wage index to the price index, but there is a discussion to move back to the wage indexation. These political debates are related to political promises made during the general election without identifying how to secure the additionally required financial resources.

Further to these amendments of the current Law, there is a plan to develop a new Law on Pension System in 2009. A working group will be established to develop the draft policy and strategy.

Labour Inspection, Occupational Safety and Health

Labour inspection is an indispensable instrument for promoting decent work and ensuring labour standards at the workplace. In Serbia, a rapid process of transition to a market economy has resulted in a worsening of the working environment and conditions of work. The labor inspectorate in Serbia is facing a challenge to adjust the system to new conditions under a market economy.

With a view to increase compliance with labour and occupational safety and health laws through better cooperation of relevant Ministries and agencies and the social partners, the ILO implemented a major project “Developing a Serbian Labour Inspectorate for the 21st Century” from 2003 to 2005. As a result of a large-scale training programme of inspection services, labour inspectors are now taking a more integrated approach to inspection focusing on prevention, making strategic plans for inspection visits, and involving more employers and workers. Continuous efforts are needed to sustain these improvements and to provide more effective and efficient services to employers and workers.

Promotion of safe and healthy workplaces is a global agenda and Serbia is not an exception. In the past decade, there has been a decreasing trend of occupational diseases, but the number of work accidents has remained at almost the same level. The total number of recorded occupational accidents in 2005 was 21,900, of which 966 were serious accidents and 38 were fatal. It should be noted that these are only reported cases thus they probably account for only a fraction of actual cases.

The OSH Law which was adopted in November 2005 provides a legal framework for the development of an OSH System compatible with relevant ILO International Labour Standards and European Union Directives, as well as the practice of industrialized market economies. However, problems have been noted with the implementation of the legislation and enforcement capacity of the labour inspectorate.

For the full application of the OSH legislation, the Ministry of Labour and Social Policy has developed an OSH Strategy for 2008-2012, with twelve strategic objectives. The Strategy is in the final process of the endorsement by the Parliament and the Social and Economic Council.

ILO's tripartite constituents have recognized the importance of the creation of a safety and health culture through awareness raising and capacity building. Serbia is in the process of ratification of the Convention 187 on Promotional Framework on OSH.

5. *National development framework and strategies*

In May 2008, the government adopted the *National Sustainable Development Strategy (NSDS)* of Serbia, which is a comprehensive framework for addressing the main areas of economic and social development of Serbia. The NSDS outlines the following key national priorities: i) membership with the European Union,⁴⁰ ii) development of competitive market economy and balanced economic growth, iii) development of human resources, increased employment and social inclusion, iv) development of infrastructure and balanced regional development and v) protection and improvement of environment and the rational use of natural resources. It complements the priorities set out by: i) the *Poverty Reduction strategy (PRS)*, which is centred around economic growth and job creation objectives; ii) the *National Strategy for Economic Development (2006-2012)* geared to increase the competitiveness of the Serbian economy and to align economic development with social equity objectives; iii) the *National Employment Strategy* that aims to achieve full employment, improve quality and productivity of labour and strength social and territorial cohesion; and iv) the *Strategy for Regional Development (2007-2012)* that seeks to redress regional development disparities and develop human capital through knowledge and skills.

⁴⁰ In July 2008, the government of Serbia has signed the Stabilization and Association Agreement with the European Commission.

II Lessons learned from previous cooperation

The ILO has been assisting Serbia's constituents since 2001. The early activities focused on the strengthening of the capacity of social partners, increasing the effectiveness of labour inspection, reporting procedures on international labour standards and employment promotion. In 2005, the Government of Serbia reviewed, in the framework of the "Bucharest Process" its employment policy. Such a review was used to strengthen labour market institutions and to make employment and labour market policies more coherent and effective within the framework of an integrated policy approach.

The compiling of this Decent Work Country Programme is the first joint programming exercise between the ILO and the Serbian constituents and represents a step forward in improving cooperation between the ILO and its Serbian constituents.

Since 2007, the ILO has been providing technical assistance to the Ministry of Labour, Employment and Social Affairs – now Employment Department of the Ministry of Economy and Regional Development– for the development of a comprehensive youth employment policy and national action plan to be embedded into the National Development Plans and the Employment Strategy. This assistance comprises the strengthening of the capacity of labour market institutions to detect labour market problems of young people and devise appropriate responses to improve youth employment prospects. The ILO is also providing assistance to the Employment Department in crafting an active policy on employment.

In the area of social protection, the ILO has been supporting social partners to play a key role in the management of the social security system. The ILO also carried out a series of training programmes of labour inspectors to conduct more effective inspections.

The main lessons learnt during ILO's assistance to Serbia can be summarized as follows:

- The formulation and implementation of an active policy on employment is of the essence to address the employment challenge in Serbia. It is equally important that employment policy objectives be part of national development frameworks.
- Policies aimed at improving employment prospects of youth should have a wider scope, while programmes need to be targeted to those who are more disadvantaged in the labour market, especially youth with low educational and training levels and young people living in rural areas.
- The social partners play a key role in the formulation and implementation of employment measures, especially those targeting disadvantaged groups.
- ILO's tripartite constituents have recognized that the a well-informed and participatory policy dialogue is important in ensuring a good governance of social security scheme and lays the foundations for democratic process in the policy making. Particular mention must be made to the fact that the Pension and Disability Insurance Fund has established a public relation section as a result of the intervention supported by the ILO. It is important to recognize the long-term nature of social protection and labour protection. Continuous commitment and efforts by all the stakeholders are key to the success of the ILO assistance.
- Both the trade unions and Serbian Employers' Association have underlined the need for direct support and capacity building of the SEC to enable the latter to play its role of an effective forum for tripartite deliberations on the country's most pressing challenges such as youth employment promotion, poverty alleviation and addressing the problem of undeclared work.

- The social partners called for continued support on collective bargaining in Serbia, as it has been scarce in the recent years and the only general collective agreement has been signed.

III. Priority areas of cooperation

Most of Serbia's national priorities are reflected in the DWCP, especially in the priorities and outcomes that have an impact on the promotion of employment and social inclusion. The ILO strategy to implement the DWCP also is based on the strengthening of institutional capacity through human resources development.. The DWCP was developed in parallel with the UNDAF programming of the UNCT Serbia for 2009-2010 so that there is a clear link between the key directions of UNDAF and the planned outcomes of the DWCP.

The current DWCP also supports the integration of Serbia in regional organizations (e.g. the European Union) and in the achievement of goals set out by international agendas (e.g. the Millennium Declaration). Many of its outcomes are in line with the UNDAF, the World Bank Country Assistance Strategy and the European Stabilisation and Association Agreement (EU-SAA). The Programme supports the country in fulfilling its obligations under the EU-SAA related to the European Employment Strategy, free movement of workers, fundamental rights at work, decent working conditions, equal opportunities and regional cooperation.

The above-mentioned objectives will be achieved through the implementation of the sectoral and cross-cutting strategies adopted by the Republic of Serbia (*Poverty Reduction Strategy National Sustainable Development Strategy, Employment Strategy, Regional Development Strategy*). This approach seeks to ensure coherence of policy advice provided by international organizations and, at the same time, to provide support and technical assistance in the areas that have been identified as priority by the constituents.

Within the overarching Decent Work paradigm the ILO will focus on the following three priorities for the period 2008-2011:

- I. Strengthening the capacity of government institutions and the social partners to improve the governance of the labour market.
- II. Improving the formulation and implementation of employment policy as well as of measures targeting disadvantaged youth.
- III. Improving the effectiveness of the social protection system with a special focus on vulnerable groups.

The ILO has a comparative advantage in developing programmes, plans and in delivering technical cooperation programmes that aim to attain the above-mentioned goals. More specifically, the ILO's Secretariat has a long-standing experience and technical expertise in the areas of labour standards, employment promotion, social protection and social dialogue. The latter has implemented a number of projects in Central and Eastern Europe to the full satisfaction of donors and recipient countries.

Priority 1: Strengthening the capacity of government institutions and the social partners to improve the governance of the labour market

The governance system needs to be strengthened because the deficiencies in social dialogue are impacting negatively on the quality and sustainability of economic reforms and jeopardising stability in the country. The specific needs are to improve the quality of the reform strategies and move closer to the EU social model of which social dialogue represents an important feature. The need for stronger institutions is crosscutting all the priorities of the EU-SAA and the NSDS. The capacity building interven-

tions of the ILO will target the SEC, the Ministry of Economy, Ministry of Labour and the social partners.

Outcome 1: Improved functioning of the Social and Economic Council with a wider mandate to incorporate social and economic issues. (SRB101)

The Social-Economic Council (SEC) was created in August 2001 on the basis of a tripartite agreement signed by the government and the leaders of workers' and employers' associations, but due to the lack of experience of tripartite actors in Serbia in the field of social dialogue, it did not function well and met only a few times with no concrete outcomes, so the ILO assistance has been requested several times. Therefore the ILO had to develop activities to address the current gaps in the functioning of the SEC, as well as to overcome the obstacles that are preventing the bipartite social dialogue from functioning effectively for the benefit of both sides of industry.

A comprehensive technical assistance is provided to the SEC to improve its functioning and enhance its authority, through training of its members on social dialogue procedures and strategies/exposure to innovative social dialogue practices in EU countries; and the strengthening of its secretariat (training of its staff).

Outcome indicator

SEC works more effectively: it meets more regularly; it addresses a broader range of issues such as youth employment, poverty, informal economy, etc.

The secretariat provides a better support to the members and executive organs of the SEC (relevant information for their deliberations; follow up on their deliberations).

Outcome 2: Efficient labour administration, including the establishment of an effective dispute settlement mechanism. (SRB102):

Increasing flexibility of the labour market, as one of the priorities of the NSDS, requires effective and efficient labour administration institutions, including labour disputes mechanisms.

Genuine Labour Administration reform calls for tripartite institutions able to tackle issues of mutual concern for the tripartite actors on the labour market. Despite the progress made, the absence of the Social Partners in the composition of the management board of major labour institutions, i.e. the Agency for the Peaceful Settlement of Labour Disputes, has deprived these bodies of benefiting from the expertise and practical knowledge of the world of work the Social partners can bring in.

As the informal economy has been increasing and affecting large groups of disadvantaged workers, labour administration system, in general, and labour inspection in particular has to be reformed in order to reach out the concerned categories.

The ILO will support the country's efforts to reform its labour administration.

A tripartite seminar will be organized to promote the ratification of the Convention 150 on labour administration by providing good practices from EU member states.

The technical assistance provided by the ILO will contribute to strengthening the Agency for the Peaceful Settlement of Labour Disputes through:

- technical advice to its management on the formulation of a policy of prevention of labour disputes
- training of the team of mediators/arbitrators on modern techniques of settlement of LDS

- participation of a tripartite delegation in the regional conference on LDS targeting the countries of Western Balkans and Moldova.

Training of EOs on dispute resolution at enterprise level.

Outcome indicator:

- Convention 150 is ratified and its main provisions are applied.
- The number of disputes settled amicably by the agency increases as compared to previous years.
- SEA receives and disseminates reports of numbers of disputes resolved at enterprise level.

Outcome 3: Increased value of employers and workers organizations to existing and potential membership through the provision of new or better services (SRB103):

Based on the historical development of social dialogue in Serbia the constituents gave priority to the development of national tripartite social dialogue. Therefore, less attention was devoted to the development of a strong system of bipartite social dialogue. As a result of this choice, bipartite social dialogue is not functioning, in either the private or the public sector. As a result of this choice the bipartite social dialogue there are several obstacles to its proper functioning both in the private and in the public sector. This is illustrated by the low number of collective agreements at branch and local levels, as well as the low coverage of workers by collective agreements. There seem to be many reasons for the weakness of bipartite social dialogue, among which we can mention the following: absence of employers' structures at branch level, lack of assistance and institutional support by the government, the absence of appropriate condi-

tions for collective bargaining and the need for regrouping of trade unions within the confederations and at the national level.

To overcome the obstacles which are preventing the bipartite social dialogue from functioning effectively for the benefit of both partners the ILO will strengthen sectoral social dialogue, including support for regrouping of the trade union branch structures within the confederations at the national level in the given branch, training on effective negotiation for trade unions and building the capacity of employers' organisations to become more valuable to their members. The support will involve training seminars, technical assistance and workshops.

As a follow-up to previous work and in order to reinforce and empower trade union women the ILO will carry out training of trainers enabling women to effectively participate in bargaining processes and mainstreaming gender in collective agreements.

Strengthening employers' organisations will on one hand support building membership and providing services to its members and on the other hand the capacity building will target developing expertise on particular issues of relevance and concern.

Outcome indicator:

More branch and local collective agreements signed; agreements integrate gender equality issues; larger number of workers covered.

Services start being developed for members which will lead to increased membership of EOS.

Submission on draft legislation developed and presented to Government.

UPS's position relayed to members via reports to them and to the media.

Guidelines on new legislation developed and disseminated to members plus available on website.

Number of training and briefings on new laws reported to Board and members and via media releases and on web site.

Priority 2: Improving the formulation and implementation of employment policy as well as of measures targeting disadvantaged youth.

The Government of Serbia is in the process of implementing the policy and institutional changes that are envisaged by the national development strategies in order to adjust the institutional framework as well as to adapt to a changing labour market and a new system of industrial relations. Although the national employment strategy contains several elements of an active policy on employment, its objectives have few links with other economic and social policies.

The priority of the government of Serbia remains the achievement of the twin objective of economic development and employment creation. The ILO will provide technical assistance to improve relevance and impact of employment policy through the formulation and implementation of an active policy on employment. This work entails a thorough review of the main elements of employment policy and, in parallel, a re-organization of the institutions deputed to its design, monitoring and evaluation. These elements include: i) regulation and functioning of the Public Employment Service; ii) regulation and monitoring of Private Employment Agencies; iii) active labour market policies; iv) unemployment insurance; v) measures to promote employment of persons with disabilities, vi) development of youth employment policy and national action plans on employment and youth employment, vii) development of migration management policy, including through legislation concerning employment of aliens and employment of citizens abroad.

The strategy for the implementation of the above-mentioned priority is based on both institutional development and direct assistance components that involve the government and the social partners in the design, monitoring and evaluation of employment policy. The implementation mechanisms will follow a two-pronged approach that involves the policy and institutional development aspects at central level, and the decentralization of employment policy implementation at local levels. Implementation arrangements involve a wide array of both national and international partners. The national partners consist of several line Ministries, Agencies and local authorities (mainly under the lead the MERD, National Employment Service and MLSP). Partnerships with government institutions and the social partners of other countries that have been established in the framework of the regional cooperation on employment policies for countries of South-East Europe will be further strengthened during the period 2008-2011. In parallel, partnerships with other UN Agencies, the European Commission and other multi-bilateral institutions will be further pursued during the implementation of the DWCP. These institutional arrangements and partnerships will foster policy coherence and coordination in the realm of employment and other economic and social policies. They will also be instrumental to mobilize additional human and financial resources that may be required to achieve the outcomes of the employment policy priority of the DWCP.

Outcome 1: A gender-sensitive active policy on employment, including provisions for adequate income support during unemployment, is adopted and implemented at national and regional levels. (SRB126):

The government is currently engaged in the development of an active policy on employment. After having adopted a mid-term employment strategy and a national action plan, it has started reform-

ing its employment promotion legislation to review the main areas covered by ILO's employment-related international labour standards and to include specific provisions for people who have been hard hit by structural reforms (e.g. labour market entrants, older workers and disadvantaged groups).

The work of the ILO in this area aims to strengthen the capacity of the government of Serbia to formulate and implement an active policy on employment as set forth by the Employment Policy Convention (C122), 1964 that was ratified by Serbia in the year 2000. Specifically, the ILO will support the development of a modern employment promotion law as well as the re-organization of the Employment Department of the Ministry of Economy, which is the main technical body entrusted to design, monitor and evaluate the employment policy. Technical assistance will be provided to the Ministry of Economy to strengthen its labour administration functions and the interactions with the Ministry of Labour and Social Policy, the National Employment Service, the Labour Inspectorate and other Ministries in charge of other economic and social policies. Technical advice will be given to review the mandate and functions in the area of employment and to re-organize its Employment Department around clusters of competence covering the whole employment policy cycle (i.e. analysis and planning as well as formulation, monitoring and evaluation of employment policy). Direct assistance will be provided in the form of advisory services to develop a modern employment promotion law.

Outcome indicators:

- The Republic of Serbia adopts an employment promotion law that reflects the principles enshrined in C122, C88 and C181.
- The provisions of the employment promotion law are applied at national and local levels.

- The Employment Department of the Ministry of Economy and Regional Development (MERD) is able to formulate, monitor and evaluate the employment policy

Outcome 2: A youth employment policy and national action plan are adopted and pilot programmes targeting disadvantaged youth are implemented with the participation of social partners. (SRB127)

This outcome aims at increasing the effectiveness of labour market institutions, including the social partners, in addressing the youth employment challenge. The underpinning strategy revolves around the recognition that interventions to improve employment opportunities for young people are more effective if they are part of a broader policy framework. Also, it acknowledges that only interventions that are sustained overtime and broad in scope can have a long lasting impact in improving employment prospects of young people. The involvement of several partners in the design, monitor and evaluation of youth employment measures will foster a more coordinated and holistic approach and will greater the impact of the same measures. In addition, the development of targeted programmes will help redress and overcome labour market disadvantages faced by young people who are at risk of social exclusion.

Against this backdrop, the ILO will provide technical assistance and advisory services for the design, monitoring and evaluation of the youth employment policy and national action plan (NAP). Technical assistance will also be provided for the development of programmes to ease the transition of disadvantaged youth to decent work to be financed a Youth Employment Fund. The Fund will sponsor a number of apprenticeships, internships and in-company training opportunities as well as job creation initiatives such as job placement subsidies, self-employment and the establishment of socially responsible enterprises for youth.

Another area of technical assistance revolves around: i) developing evidence-based policies on youth employment and migration; ii) strengthening the capacity of national institutions to design integrated labour market and social services that are aligned with policy objectives; and iii) supporting local institutions to pilot innovative employment programmes and social services. Such work will contribute to the achievement of two UNDAF outcomes (i.e. sustainable development plans that effectively respond to the need of people, communities and promote rural development and improved network of employment services and strengthened employment promotion policies) and to promote partnerships for decent and productive work for youth (MDG8) through joint action of the ILO, IOM, UNDP, UNICEF and of the MERD, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Labour and Social Policy, Ministry of Human Rights, local authorities and the social partners.

Outcome indicators:

- Knowledge base on youth employment and migration improved to inform national development strategy and action plans.
- Youth employment and migration targets included in national development strategy.
- A national Youth Employment and National Action Plan (NAP) approved and pilot measures targeting disadvantaged youth implemented.
- Policy and institutional changes introduced with the involvement of the social partners.
- A system integrating labour market, migration and social services for youth established.
- A Youth Employment Fund established and financing active labour market programmes targeting disadvantaged youth.

- A framework for PPPs through corporate social responsibility (CSR) for youth employment developed.
- Guidelines and training packages on the design, monitoring and evaluation of ALMPs targeting disadvantaged youth developed and used by national counterparts.

Outcome 3: Social finance mechanisms targeting the unemployed are tested and integrated into the national active labour market policies. (SRB128)

The ILO assistance will build on activities implemented in Serbia since 2004, with a special focus on the formulation and further implementation of recommendations concerning the legal environment, institutional framework and financial products that improve access to finance for business start-ups.

Outcome indicators:

- Recommendations on microfinance promotion endorsed by the Government through the elaboration of a law submitted to the Parliament.
- Social finance mechanisms tested through the youth employment fund and active labour market programmes targeting disadvantaged youth.

Outcome 4: A policy for promoting access to employment of persons with disabilities is adopted by the government, in consultation with the social partners. (SRB129)

The ILO will provide technical assistance to its constituents to develop a policy framework promoting decent employment for PWDs. In parallel, it will provide advisory services to the NES to develop and implement employment assistance packages targeting

workers with disabilities and assist the social partners, as well as a selected number of enterprises, to advocate good corporate social responsible practices on diversity management among their members, especially with regard to employment of PWDs. Such advisory services will be accompanied by the adaptation of the ILO's guidelines and tools on employment of workers with disabilities.

Outcome indicators:

- Bill on employment promotion of persons with disability prepared and law approved by the Parliament;
- The staff of National Employment Service assist persons with disabilities in finding employment
- Pilot employment programmes implemented and lessons learnt included into policy development.
- Employers' and workers' organizations are better equipped to provide advisory support to their members on the implementation of corporate social responsibility measures at enterprise level.
- Tools are used by enterprises to improve management of diversity, especially with regard to employment of persons with disabilities.

Outcome 5: Employment is mainstreamed in local economic development and regional strategies and in line with national employment policy objectives. (SRB130)

The ILO will provide technical assistance to national and local government institutions and the social partners to align local development strategies with the objectives set forth by the active policy on employment. This will require the strengthening the capacity of stakeholders at local level to prioritize employment interventions.

Another strand of assistance is geared to redress labour market disadvantages and social exclusion that are strongly correlated to a

poor skills base. In this respect, technical assistance will be provided to the MERD and the NES to pilot-test in South Serbia a system's approach to adult training that is firmly based on competency-based methodologies. Such approach will set flexible entrance/exit paths so that workers get the types and levels of skills needed – at different stages of their working lives (lifelong learning) – by enterprises. To attain this outcome, human resources, methodologies, programmes and tools will be developed and integrated into a system that links them to local economic development initiatives.

In addition, advisory services will be provided to local NES offices to: i) conduct regular employers' surveys to identify emerging occupations and skills; ii) identify early in the unemployment spells those people who are more at risk of long-term unemployment and labour market exclusion; iii) improve access to individualized employment services and programmes, especially in smaller municipalities and to rural areas; and iv) develop strategies to reach out to population groups that are at the margins of the labour market and of society.

Outcome indicators:

- Local economic development strategies reviewed and employment policy objectives incorporated; other labour market institutions strengthened to prioritize employment interventions at local level;
- The labour market disadvantage of population groups in South Serbia reduced through more and better access to targeted active labour market programmes that respond to labour market requirements;
- A competency-based adult training system rooted in the labour market piloted in South Serbia.

Priority 3: Improving the effectiveness of the social protection system with a special focus on vulnerable groups

Serbia is facing a challenge in determining the right direction of the future course of social protection system. The ILO assistance will focus on assisting the development of national policy and providing technical assistance and capacity building for the implementation of the policy.

Outcome 1: Enhanced capacity of labour inspections and social partners to implement labour law and OSH regulations (SRB151)

ILO will assist its tripartite partners in implementing the National OSH Strategy 2008-2012. For an effective implementation of the National OSH strategy, the ILO will assist in strengthen the capacity of the inspection services from traditional standards to a modernized ones emphasizing on integrated and preventive approach and involving employers and workers. In addition, the ILO will provide necessary assistance in Serbia's ratification of the OSH Promotional Framework Convention 187. For the promotion of Safety and Health culture and risk assessment, the ILO will help workers and employers in Serbia establish basic understanding of hazards and risks, and rights and responsibilities in relation to prevention of occupational accidents and diseases.

Outcome indicators:

- Reduction of the number of work-related deaths, injuries and diseases, as a result of effective implementation of the National OSH Strategy
- Steps are taken for Serbia's ratification of the OSH Promotional Framework Convention 187.

- Labour inspections and social partners use ILO tools and procedures designed to improve OSH.
- Safety culture is promoted to social partners through education and advocacy.

Outcome 2: Formulation of the social security policy through technical assistance and social dialogue. (SRB152)

The ILO will assist the development of national policy on social security reform through policy-oriented research and technical assistance. For the implementation of the policy, the ILO will help key national stakeholders acquire capacity to improve efficiency in social security administration and governance, and to assess the impact of changes in financing methods on income distribution, welfare improvement and poverty reduction.

Outcome indicators:

- National policy on social security reform is developed and agreed by tripartite constituents.
- Social partners are closely involved in the social security reform and play a key role in the policy making process.
- ILO technical assistance and capacity building are used to develop and implement the national policy.

IV. Management and implementation

The cooperation programme will be managed through a network of ILO experts including the National Coordinator in Serbia, the technical specialists of the Subregional Office for Central and Eastern Europe, specialist from technical Departments and ILO headquarters and the senior staff of the Regional Office for Europe

and Central Asia.. The ILO Office in Serbia, will coordinate the work envisaged under the various outcomes and priorities of the DWCP.

The ILO will continue its cooperation with major stakeholders in the country such as other UN agencies under the framework of the UNDAF programme and the EC Delegation. In this respect, it has played an active and prominent role in several multi-bilateral initiatives revolving around employment promotion. These include the multilateral programme for Inclusive Development in South Serbia that envisages joint action of the ILO, UNDP and UNICEF and the joint UN Programme on Youth, Employment and Migration that involves the ILO, IOM, UNDP and UNICEF. Another inter-Agency initiative relates to the implementation of the UN campaign on Persons with Disabilities, where the ILO is leading the work in the employment area of the campaign.

The objectives of the programme will also be pursued through technical cooperation projects, advisory missions, capacity-building initiatives and advocacy events.. ILO's regular budget resources and extra-budgetary funding, including through UN joint programmes will be allocated to support the implementation of this Country Programme. The ILO network mentioned will continue to mobilise further resources for the follow-up to the results achieved, bearing in mind priority concerns of the constituents. The government and the social partners will facilitate their respective expert staff and premises and provide logistic support, as appropriate. They are committed to implementing the follow-up steps necessary to achieve the expected results. These will be further explained in the DWCP workplan (*see Annex*).

V. Performance monitoring and evaluation arrangements

The implementation of the Decent Work Country Programme will be reviewed on a regular basis with the constituents. An Overview Board will be established for monitoring and evaluation

purposes. The selection of the Board members will be done during the launching ceremony of the DWCP.

The Board will ensure the participation of all partners involved in the implementation of the DWCP and will ensure that the commitments to achieve the jointly agreed outcomes are met.

The Board will meet twice a year to assess implementation progress. This occasion will also be instrumental to review the DWCP workplan with the ILO National Coordinator. Adjustments can be made to keep relevance of the outcomes and planned activities. At the end of each biennium, the Director of the Subregional Office will assess Programme achievements with the constituents.

I План надзора ИПР-а

Табела 1.1: Шема која резимира логику ИПР-а по приоритетима и исходима

Исход Програме за Србију (1)	Повезаност са националним плановима/оквирима (2)	Повезаност са UNDAF-ом (3)	Повезаност/допринос МОР-овим оперативним П&Б исходима (4)	Стратешки партнери (5)	Координатор исхода (6)
ИПР Приоритет 1: Јачање способности државних институција и социјалних партнера да се унапреде управљање на грађанску راда					
Исход 1 Более функционалне административне и социјално-економског савета са једином широм обавезом да се утврде социјална и економска питања (СРБ 101)	У Одсеку III, Део 6 Националне стратегије за одржив развој (НСОР) Србије (Транзиција и одржив развој) српске привреде, јачање социјалног дијалога у закону и пракси наведено је као кључна мера за смањење ризика на микро и макро нивоу за српско друштво	Овај исход је директној вези са Развојном способност – јачање државних и организација грађанског друштва, подучено као кључни приоритет број 2 новог Алескс 2008 UNDAF-у	430150 – Поболјшати оспособљеност трипартићних чинилаца у примени политика и програма их кроз координацију на регионалном и подрегионалном нивоу	- Рукводство Социјално-економског савета и генерални секретар - Министарство за рад и социјалну политику	Виши специјалиста за индустријске односе - Подрегионална канцеларија Будимпешта
Исход 2 Ефикасна радна администрација, укључујући хелпстајнове и јединствене механизме за решавање спорова (СРБ 102)	Далеке реформе грађанског рада и његова већа флексибилност, као један од приоритета наведених у Одсеку III, Део 6 НСОР-а, је у директној вези са већом ефикасношћу радне администрације и ефикаснијим механизмима за решавање спорова	Рад (укључујући и радну администрацију) представља један од елемената Ускученог закона, што је покретно као кључни приоритет UNDAF-у одговор на пренапоне приоритете Владе Србије	430150 – Поболјшати оспособљеност трипартићних чинилаца у примени политика и програма их кроз координацију на регионалном и подрегионалном нивоу	- Министарство за рад и социјалну политику - Агенција за мирно решавање ратних спорова	Виши специјалиста за индустријске односе - Подрегионална канцеларија Будимпешта
Исход 3 Более вредноване организација послодавца и радника од стране послодавца и професионалног чланства кроз обезбеђење нових и бољих услуга (СРБ 103)	Овај исход се односи на акције и активности социјалних партнера и као такав он нема директне везе са Националним планом за развој (НСОР). Међутим, он је уско повезан са свекупним Приоритетом 3 НСОР-а – развој хуманих ресурса, већа запосленост и социјална укљученост	Овај исход је такође у вези са Развојном способност – јачање државних и организација грађанског друштва, подучено као кључни приоритет број 2 новог Алескс 2008 UNDAF-у	420125 – Побољшати оспособљеност организација послодавца и радника да могу ефикасно да учествују у развојању политичке и социјалне рада	- Савез синдикала (СС) НЕЗАВИСНОСТ - Савез самосталних синдикала Србије - Унија послодавца Србије	Виши специјалиста за активности радника и послодавца

Исходи Програма за Србију (1)	Повећаност са националним плановима/саопшћенима (2)	Повећаност са UNDAF-ом (6)	Повећаност/доприноси оперативних П&Б исходама (4)	Стратешки партнери (5)	Координатор исхода (6)		
<p>Исход 1 Политика запошљавања осетљивих групе радногитог под усаузујућим обезбеђењем сопстварује финансијске токови у случају незапослености је прихваћена и применљиве се на националном и регионалном нивоу (СРБ 126)</p>	<p>Исход 2 Политика запошљавања омладине и национални акциони план су прихваћени и применљиви се експериментални пројекти чији је циљ запошљавања омладина уз учешће социјалних партнера (СРБ 127)</p>	<p>Исход 3 Социјални финансијски механизми усмерени на интегрисани су националну активну политику тражашта рада (СРБ 128)</p>	<p>Исход 4 Политика за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом је прихваћена од стране власти у комуналцији са социјалним партнерима (СРБ 129)</p>	<p>Исход 1 Постепање путем запошљавања, побољшање квалитета и продуктивности рада и јавне социјалне и територијалне кохезије (<i>Национална стратегија запошљавања</i>) Промоција једнакости полова у запошљавању и политици тражашта рада је стратегија циљ <i>Националне стратегије одрживог развоја</i> (видети одељак IV Дец6)</p> <p>Исход 2 Привредни пораст усредсређен на стварања већег броја радних места и боље приходе, Развијање програма, мера и активности усмерених ка напорима/иницијатива и на осетљивим групама (<i>Стратегија младећа стиромашта у Србији</i>) Запошљавање омладине је један од главних приоритета Националне стратегије одрживог развоја (видети одељак IV)</p> <p>Исход 3 Овај исход је у тесној вези са свеукупним Приоритетом 3 НСОР-а – развој људских ресурса, већа запосленост и социјална укљученост</p> <p>Исход 4 Мере за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом су део Националне стратегије запошљавања и акционог плана, као и Националне стратегије одрживог развоја (видети одељак IV)</p>	<p>Исход 1 Повећана осетљивост механизма да могу да развију политику и политике препоруче усредсређене на пораст броја радних места, продуктиван рад и смањење стиромашта</p>	<p>Министарство за привреду и регионални развој (МНРР) Синдикати Организације послодавца</p>	<p>Врши специјалиста за запошљавање - Подрегионална канцеларија Будимпешта</p>
<p>Исход 2 Политика запошљавања омладине и национални акциони план су прихваћени и применљиви се експериментални пројекти чији је циљ запошљавања омладина уз учешће социјалних партнера (СРБ 127)</p>	<p>Исход 3 Социјални финансијски механизми усмерени на интегрисани су националну активну политику тражашта рада (СРБ 128)</p>	<p>Исход 4 Политика за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом је прихваћена од стране власти у комуналцији са социјалним партнерима (СРБ 129)</p>	<p>Исход 1 Повећана осетљивост механизма да могу да развију политику и политике препоруче усредсређене на пораст броја радних места, продуктиван рад и смањење стиромашта</p>	<p>Министарство за привреду и регионални развој (МНРР) Синдикати Организације послодавца</p>	<p>Врши специјалиста за запошљавање - Подрегионална канцеларија Будимпешта</p>		
<p>Исход 3 Социјални финансијски механизми усмерени на интегрисани су националну активну политику тражашта рада (СРБ 128)</p>	<p>Исход 4 Политика за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом је прихваћена од стране власти у комуналцији са социјалним партнерима (СРБ 129)</p>	<p>Исход 1 Повећана осетљивост механизма да могу да развију политику и политике препоруче усредсређене на пораст броја радних места, продуктиван рад и смањење стиромашта</p>	<p>Исход 2 Повећана осетљивост државне политике да развија политике или програме усредсређене на запошљавање омладине</p>	<p>Министарство за привреду и регионални развој, Министарство финансија, Народна банка Србије и микрофинансијске институције</p>	<p>Врши специјалиста за запошљавање - Подрегионална канцеларија Будимпешта</p>		
<p>Исход 4 Политика за унапређење запошљавања лица са инвалидитетом је прихваћена од стране власти у комуналцији са социјалним партнерима (СРБ 129)</p>	<p>Исход 1 Повећана осетљивост државне политике да развија или примењује службе за запошљавање</p>	<p>Исход 2 Повећана осетљивост државне политике да развија или примењује службе за запошљавање</p>	<p>Исход 3 Повећана осетљивост државне политике да развија или примењује службе за запошљавање</p>	<p>Министарство за привреду и регионални развој Синдикати Организације послодавца</p>	<p>Врши специјалиста за запошљавање - Подрегионална канцеларија Будимпешта</p>		

Исходи Програма за Србију (1)	Повезаност са националним плановима/оквирима (2)	Повезаност са UNDAF-ом (3)	Повезаност/доприноси МОР-овим оперативним П&Б исходима (4)	Стратешки партнери (5)	Координатор исхода (6)
Исход 5 Запошљавање је у среднјашу локалног економског развоја и регионалној стратегији и у складу са циљевима националне политике запошљавања (СРБ 130)	Сврстати привредни развој са циљевима друштвене једнакости Преуредити дисперзије у регионалном развоју (<i>Национална стратегија одрживог развоја</i>)	3.1 Планови одрживог развоја који ефикасно одговарају потребима људи, заједница и унапређују развој сеоских средина	210125 - Повећана осposољеност чинилаца да развијају политичке и политичке прегледају мере средина, броја радних места, продуктиван рад и смањење спрoмаштва	Министарство за привреду и регионални развој (МПРР) Синдикати Организације послодавца	Виши специјалиста за запошљавање Подрегионална канцеларија Будимпешта

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

Исход 1 Оспособљеност Инспекције рада и социјалних партнера да се примењују закони о раду и пројекти о безбедности и здрављу на раду (СРБ 151)	Ефикаснија заштита права на раду је наведена као једна од кључних мера да би се постигла већа запосленост у средњој привреди, што представља један од приоритета Северу Одеска III, део 6 НСОР-а	- Овај исход је у вези са Исходом UNDAF-а 2004-2009. I.1 – Побољшана ефикасност одговорности и транспарентности у јавној администрацији	021075 – Јачање Инспекције рада	Министарство за рад и социјалну политику Синдикати Организације послодавца	Виши специјалиста за социјално осигурање
Исход 2 Постоје бољи механизми у управљању у социјалном осигурању уз активно учешће социјалних партнера (СРБ 152)	Управљање у социјалном осигурању укључујући активну улогу социјалних партнера подвучено као део 3 Одсека IV НСОР-а	- Овај исход је у вези са Исходом UNDAF-а 2004-2009. I.7. - Побољшан приступ квалитетним системима социјалног осигурања са фокусом на искључене људе	310130 – Боља осposољеност државе чланове да управља шемама социјалног осигурања ил а примењује политике усмерене на побољшање система социјалног осигурања	Министарство за рад и социјалну политику Синдикати Организације послодавца	Виши специјалиста за социјално осигурање

Табела 1.2: Основни и специфичан напредак (упоришта) који треба постићи (исходом)

Кратак опис контекста земље/ Почетно стање (Полазна основа)	Одредени/Очекивани резултати/Квалитативни индикатори		
	Крај 1. године	Крај 2. године	Крај 4. године
<p>Исход програма 1.1: Боље функционисање Социјално-економског савета са већом обавезом да се реше социјална и привредна питања (СРБ 101)</p>	<p>Главне претпоставке: - Влада додељује Социјално-економском савету више ресурса укључујући и особље, да би могао да функционише. - Влада и социјални партнери се договарају и усвајају план акције да би се унапредило функционисање и ауторитет Социјално-економског савета укључујући и медијску промоцију његовог рада</p>	<p>- Унапређење способности приватних чланова СЕС-а о новим праксама социјалног дијалога у Европи - СЕС добија више средстава за свој рад</p>	<p>- СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао</p>
<p>Приватни социјални дијалог је побољшан у Србији од 2005. године захваљујући новим правилима дефинисаним законом о Социјално-економском савету усвојеном у фебруару 2005. године. Нови критеријуми репрезентативности социјалних партнера су дефинисани и реализовани су финансијски трипартитни тежи истраживања и процене које треба решити. На пример, Социјално-економски савет није у потпуности интегриран у структуру националних институција управе. Неколико му активности, ауторитет и доволно ресурса укључујући и један час сарађивају да организује рад Савета и подржи његове чланове. Социјални партнери желе због тога што се њихова ангажовања техничка министарства (привредка, финансијска, индустрија, итд.) у рад Социјално-економског савета. СЕС има новог председавајућег и нове чланове које треба обучити и показати им добру праксу социјалног дијалога која ваља у Европи.</p>	<p>- Унапређење способности приватних чланова СЕС-а о новим праксама социјалног дијалога у Европи - СЕС добија више средстава за свој рад</p>	<p>- СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао</p>	<p>- СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао</p>
<p>Исход Програма 1.2: Ефикасна радна администрација укључујући успостављање једног деловног механизма за решавање спорова (СРБ 102)</p>	<p>Главне претпоставке: - Влада прихвата да реформише структуру руковођства у Агенцији за мирно решавање радних спорова да би се увео трипартитни његов управни одбор. - Министарство за рад бира особље које ће обучити о МОР-овим стандардима и процесима - Министарство за рад бира особље које ће обучити о МОР-овим стандардима и процесима - Министарство за рад бира особље које ће обучити о МОР-овим стандардима и процесима - Министарство за рад бира особље које ће обучити о МОР-овим стандардима и процесима</p>	<p>- СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао</p>	<p>- СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао - СЕС је у потпуности институционално напредовао</p>

1 Основне информације (квалитативне и квантитативне) су референтна тачка за оцењивање напретка, те тако чине основу за сваки М&Е систем. Ако неопходни подаци нису одмах доступни, треба спровести студију о почетним подацима (основи). Ако се ради о стратегији/ приступу на више нивоа, или је онај који се ради о стратегији/ приступу на више нивоа, претпоставке МОР-овим активностима/пројектним резултатима, итд.
 2 Претпоставке треба изразити у прецизним и позитивним терминима, као ситуације које морају да се десе да би интерна логика програма земље постала стварност. Не треба све ситуације које могу да утну на примењу програма у једној земљи описивати као претпоставке.

Кратак опис контекста земље/ Почетно стање (Полага основа)	Крај 1. године	Крај 2. године	Крај 3. године	Крај 4. године
<p>- Агенција за мирно решавање радних спорова почела је са радом 2005. године. Она ради са десетима пилотских истраживања и последња које треба објавити о техничким посредовањима и арбитражи и индивидуалних односа уопште.</p> <p>- Социјални партнери иницирајући у развојем одбора Агенције за решавање радних спорова. Историјска потреба да се уведе трипартитни у структуру Агенције.</p>	<p>конвенцијом и помену делотоваје и стабиле консултације са социјалним партнерима у складу са К. 14.</p> <p>- Остала министарства обезбеђују здрав допринос припреми законодавства подстицај МОР-у</p>	<p>Радних спорова Социјални партнери су укључени у припрему горњег процеса у вези са истраживањем Социјални партнери се све више освајају на услуге које обезбеђује Агенција за мирно решавање радних спорова и запослани су њеним услугама.</p>	<p>- Број спорова (и спорова у вези са правима и спорова у вези са истраживањем) - Решавање радних спорова путем је већи у поређењу са претходним периодом. - Број радних спорова који нају на суфоре се смањује - Број штрајкова је у опадању</p>	<p>- Крај 150 година на свјету у Србији</p>
<p>Исход програма 1.3: Веће врсноне организације послодавца и радника од стране послодавца и потписаних чланова кроз обезбеђење нових или бољих услуга (СРБ 105)</p> <p>захвалући историјском развоју билатерални социјални дијалог не функционисао. Ово се може илустрирати малим бројем колективних уговора на транском и локалном нивоу, као и слабом покривености радника колективним уговорима. Изгледа да има много разлога за слабок билатерални социјални дијалог, међу којима можемо поменути следеће: отсуство послодавачких структура на транском нивоу, отсуство помоћних институционалне помоћи државе, отсуство одговарајућих услова за колективно преговарање и потреба за претрпљивањем синдикала у оквиру савеза и на националном нивоу.</p> <p>Савез учешће жена у социјалном дијалогу и темпа задовољење олука. Недостатак компоненте о половима у колективним уговорима.</p>	<p>Главне претпоставке: Социјални партнери отворени за промене. Организација послодавца жели да боље оспособи своје особље. Синдикати свесни важности једнакости полова.</p>	<p>Организације послодавца: Именовано регионално особље и обучено о питањима делотовајних организација послодавца Извештај о фиксираним минималних зарадама које одговара условима у Србији Започет процес претрпљивања у оквиру одобраних трансних синдиката у оквиру савеза и на националном нивоу. Обучене синдикалистичке за инструкторске.</p>	<p>Прихваћен напрег пре-длога за организовање по-спорова у оквиру СЕА. Синдикати предложили нове врсте спорова у уговора.</p>	<p>Заслугом нове врсте спорова у уговора. Потписан трански уговор који интертрије питања једнакости половастратее .</p>
<p>Исход Програма 2.1: Усвојена је и применена активна политика запошљавања осетљивих група радничког пола, укључујући обезбеђење одговарајуће финансијске помоћи за врсте незапослености, на националном и регионалном нивоу (СРБ 126)</p> <p>Влада Србије је почела да ради на развоју једног елементарног закона који промовише запошљавање. Међутим, отсуство институција тржишта рада да осмисли, направи и оцени политику запошљавања остале и даље ограничења. Радна администрација функционисае међусобно олинса са Министарство за рад и социјалну политику. Националном службама за запошљавање. Индексом за рад и друштвено министарствама задуженим за друге привредне и социјалне политике треба ојачати.</p>	<p>Главне претпоставке: Влада Србије се обавезује да развије једну активну политику запошљавања која одговара одредбама Ц.122, Ц.88 и Ц. 181</p>	<p>Организација послодавца: Именовано регионално особље и обучено о питањима делотовајних организација послодавца Извештај о фиксираним минималних зарадама које одговара условима у Србији Започет процес претрпљивања у оквиру одобраних трансних синдиката у оквиру савеза и на националном нивоу. Обучене синдикалистичке за инструкторске.</p>	<p>Одсек за запошљавање Министарство за привреду и регионални развој (МЈРР) је у стању да формулише, направи и оцени политику запошљавања Одредбе закона о промовисању запошљавања се променују на националном и локалном нивоу.</p>	<p>Одредбама Ц.122, Ц.88</p>

<p>Исход Програма 2.2: Политика запошљавања омладине и национални акциони план су усвојени а експериментални програми усмерени ка запостављеној омладини се примењују уз учешће социјалних партнера (СРБ 127)</p>	<p>Мере усмерене ка решавању изазова запошљавања омладине су углавном усредсређене на споредишне програме да би се суочила незапосленост у урбаним областима. Млади са високо стручним образовањем су обично привлачна места ових интервенција. Мало је ресурса одвајано да се развије национална политика у исто време, да се примене циљани програми који ће промовирати недовољан подзајак који је све већи код младих људи у средњим срединама. Мало се пажње посвећује да се реше лоши радни услови многих младих радника, са већинском на повећање броја радних места. Уз то, недостатак отговарајућег надзора и оцене ствара искривљене приказе и онемогућава примену политика базираних на доказима нити помаже циљаним јавним службама. Мала оцена учиника не омогућава одговарајућу оцену ефикасности и делотворности програма запошљавања.</p>	<p>Главне претпоставке: Влада Србије и социјални партнери се обавезују и подржавају примену активности Пројекта “Унапређење запошљавања омладине у Србији” и Задатнички програм “Подршка националним напорима за унапређење запошљавања омладине и управљање миграцијом”.</p>	<p>Усвојена политика запошљавања омладине и Национални акциони план (НАП); Ојачана способност институција тржишта рада да израде, надзире и оцењују политику и програме запошљавања омладине Тестиран експериментални пакет о истраји, надзору и оцењивању А.Д.М.П-а усмерених ка омладини; Основан један Фонд за запошљавања-омладина, финансирање програма активнот тржишта рада усмерених ка омладини.</p>	<p>Осврн на ППР-е кроз Корпоративну социјалну одговорност (КСО) за запошљавање омладине развијен.</p>	<p>Циљеви запошљавања омладине укључени у националне стратегије за развој и оквире буџетског планирања. Осмишљен и операционализован један услужни систем који допринос до запошљавање омладине. Систем надзора за опетну учинка и релативности програма активнот тржишта рада постоји и користе га институције тржишта рада. Фицијале националне службе за запошљавање обезбеђују интегрисане планете мета активности тржишта рада усмерене ка запостављеној омладини кроз финансирање Фонда за запошљавање омладине.</p>	<p>Најмање једна половина омладине која учествује у програмима активнот тржишта рада које примењује ФЗО су жене и 60 процената добије пристројан посао као резултат тога. Два комплета материјала за обуку (вештина у тражењу посао за омладину и самозапошљавање за младе људе) постоје на српском језику.</p>
---	---	---	--	---	---	--

<p>Исход Програма 2.3: Социални финансиски механизми усмерени ка нежлостепена испробани и интегрирани у националну активну политику тржишта рада (СГБ 128)</p>	<p>Мере и програми поддршке оснивања предузећа од стране независних карактерисане недостатком координираше и сперијорне између различитих институција – државне власти, агенција за развој предузетлиштва, финансијских институција. Ако се неопходност ставања на своје место једног интегрираног механизма сарадње између ових различитих институција реорганизује у оквиру Стратегије запошљавања и Стратегије развоја малих и средњих предузећа, не предузимају се даље мере у циљу постављања на своје место инструмената за примену. Финансијска праваниа за стварање микропредузећа је такође повучена у документима политике – на пример у Новелу малих и средњих предузећа – али није довела до дефинисања стратегије и акционог плана којима би решили ову проблематику путем развоја једног одговарајућег законског и регулаторног оквира за микрофинансијске активности и помоћ микрофинансијским институцијама у њиховим активностима.</p>	<p>Главне претпоставке: Сви државни ентитети који учествују (Министарство за привреду и регионални развој, Министарство финансија, Народна банка Србије), и финансијске институције сарађују и координирају своје напоре током пројекта, подржавају резултате и обезбеђују се да понове позитивне резултате. Они који стварају политику доносе одлуке релевантних власти предузимају потребне кораке да наставе са одговарајућим законским и регулаторним мерама.</p>	<p>1. Рачна група која се бави запошљавањем пословања, под руководством Међународног савета за мали и средња предузећа усваја претпоруке за унапређење микрофинансијске политике за запошљавање пословања у Србији, на основу извештаја “Микрофинансијска подршка за запошљавање пословања у Србији” 2. Извршена једна подрозна оцена праванине у микрофинансијској потражњи и снабдевању у Србији 3. Партнери у пројекту се договарају о стратегији и акционом плану да би се унапредила средња и микрофинансијске активности у Србији.</p>	<p>1- Претходи за реформу законског регулаторног оквирања по питању активности микрофинансирања у Србији су формулисани и политети релевантним органима за изјаву политике на даље усвајање механизми тестирања кроз фонд за запошљавање омладине, са закључцима заснованим на ономе што је научно и претпорукама разрађеним за даљу примену</p>	<p>Индикатори: Релевантни документи политике формулисани за реформу законског и регулаторног оквирања за микрофинансирање Постоји инструмент о креирању и управљању фондом за запошљавање омладине Извештај о резултатима програма подршке стварању самозапослености кроз фонд за запошљавање омладине</p>
---	---	--	--	--	--

<p>Исход Програма 2.4: У консултацији са социјалним партнерима, Влада усвојила програм о унапређењу запошљавања лица са инвалидитетом (СРБ 129)</p> <p>Решавање потреба радника са инвалидитетом захтева један приступ који је заснован на и) одговарајућем законском оквиру ; ии) службама за запошљавање које су у стању да делотворно помогну циљној групи при запошљавању; иiii) послодавци се обавезују на Корпоративну социјалну одговорност (КСО).</p>	<p>Главне претпоставке: Влада се залаже за један приступ базиран на праву да се унапређење прилагодијен рад радницима са инвалидитетом и додељује средства да омогући Националној служби за запошљавање да реши потребе незапослених лица са инвалидитетом</p>
<p>Припремљен предлог закона о промоцији запошљавања лица са инвалидитетом</p> <p>Закон одобрено Парламент Србије.</p> <p>Организације послодавца и радника боље одређене за пружање самосталне подршке својим члановима у промени мера Корпоративне социјалне одговорности на нивоу предузећа.</p>	<p>Особље Националне службе за запошљавање помаже лицима са инвалидитетом да нађу посао</p> <p>Експериментални програми запошљавања примењени и оно што је из њих научно укључено у равнотежу политике.</p> <p>Иницијативи се користе на нивоу предузећа да се унапредит руковођење различитостима, нарочито када су у питању радници са инвалидитетом.</p>
<p>Исход Програма 2.5: Запошљавање је у средишту локалног економског развоја и регионалне стратегије и у складу са циљевима националне политике запошљавања (СРБ 130)</p> <p>Регионални диспаритети у Србији су међу највећим у Европи и они све више расту у последње две године. Однос најразвијенијих и најнеразвијенијих оштрина је 1:15 у 2006. години. Ово се одражава на велике регионалне разлике у стопама отпозашљавања. Индекс отпозашљавања у 2007. години износио је од 3 процента у урбанима областима Београда па све до 18.7 проценти у селским областима Југоисточне Србије.</p> <p>Образовање је јака дефинирана и статус грађанства рада и разлика од отпозашљавања. Појединачни без образовања или са незадовољном основном школом имају највећи индекс отпозашљавања (18.7 процената у 2007. години), имају најбољи индекс стопе неактивности и незапослености као и ниже стопе запослености.</p> <p>У поређењу са другим регионима у Србији, становништво Јужног региона има дуго то ману стручну спрему и незапосленост. Да би се преобликовале неповољности на тржишту рада и социјална искљученост које су у тесној вези са базом која има лошу стручну спрему, изузетно је хитно увести један приступ систему обучавања отпозашљавања који је чврсто заснован на методолошким ступицама стручности. Овај приступ треба да постави флексибилне методе путем којих радници могу да дођуви оне врсте и нивое стручности потребне тржишту рада – у различитим фазама свог радног века (учење целог живота) –.</p>	<p>Главне претпоставке: Влада Србије схвата колико је хитно да се установи један систем за стручно образовање отпозашљавања и подршку активности кроз један јединички програм "Јачање институционалних способности за укључив развој"</p> <p>Деофинисане потребе тржишта рада у Јужној Србији</p> <p>Циљане службе за запошљавање и развијени и примењени програми за незапослене који ризикују да буду искључени са тржишта рада од стране Националне службе за запошљавање</p> <p>У својем један систем оријентисан на запошљавању, флексибилан систем заснован на стицању стручности путем обуке и прекавалификације</p> <p>Уговорни систем обуке користи Национална служба за запошљавање да обезбеди повећања базе стручног кадра међу незапосленима лицима</p> <p>100 пакета циљаних услуга за запошљавање и програма обезбеђује незапосленима који ризикују да буду искључени са тржишта рада</p>

<p>Исход Програма 3.1: Оспособљеност Инспекције рада и социјалних партнера да се примењују закони о раду и прописи о безбедности и здрављу на раду (СРБ 151)</p> <p>У Србији је брз процес транзиције ка тржишној привреди резултирао у дрстичној депресији радне средине. Инспекторат за рад у Србији се суочава са изазовом да прилагоди систем новим условима тржишне привреде.</p> <p>Са жељом да се повећа поштовање закона о раду и безбедности и здрављу на раду путем веће сарадње са релевантним министарствима и агенцијама и социјалним партнерима, МОР је спровео један велики пројекат "Развој српског инспектората за рад за потребе 21. века" од 2003. до 2005. године.</p> <p>У проштој деценији, био је тренд смањење броја професионалних обољења, али број повреда на раду је остао на скоро истом нивоу. Укупан број пријављених повреда на раду у 2005. години је био 21.900, од чега је 966 било озбиљних повреда а 38 са смртним исходом. Треба приметити да су ово само пријављени случајеви те су стига они само један део стварних случајева.</p> <p>Закон о безбедности и здрављу на раду који је усвојен у новембру 2005. године даре један законски оквир за развој једног система безбедности и здравља на раду који је компатибиљан са релевантним МОР-овим. Међународним радним стандардима и Директивама Европске Уније, као и праксом индустријализованих тржишних привреда. Међутим, примећени су проблеми са способношћу да се примене и спроволе закони.</p> <p>За пуну примену законодавства из области безбедности и здравља на раду, Министарство за рад и социјалну политику је осмислило једну стратегију за безбедност и здравље на раду за 2008 – 2012. са јавност стратегских циљева. Ова Стратегија је у финалном процесу усвајања од стране Парламента и Социјално-економског савета.</p> <p>Србија је у процесу ратификовања Конвенције 187 о Промотивном оквиру о безбедности и здрављу на раду.</p>	<p>Г главне претпоставке: Влада остварује довољно људских и финансијских ресурса да одржи унапређење инспекције рада. Социјални партнери.</p> <p>Усвајање Националне стратегије о безбедности и здрављу на раду, новембар 2008.</p>	<p>Ратификација К.187 Примена Националне стратегије о безбедности и здрављу на раду</p>	<p>Примена Националне стратегије о безбедности и здрављу на раду</p>
--	--	---	--

<p>Исход Програма 3.2: Формулисане политике социјалног осигурања кроз техничку помоћ и социјални дијалог (СРБ 152) Први корак у пензијској реформи предук је стварање три пензиона фонда (са запослене, самозапослене и пољопривреднике) у једну јединствену шему од јануара 2008. године. Стиска пензиона шема је већ достигла своју старосну популациону структуру. Има само 2 милиона запослених у односу на скоро 1,6 милиона пензионера, што говори да само 1,25 њих који плаћају доприносне издржавају једног пензионера. Пензиона шема у Србији се увелико субвенционирате из генералног буџета. Доприноси радника и послодавца покривају две трећине укупних трошкова а преостала једна трећина се финансира из генералног буџета. У контексту стабилности које брзо стари, садашња пензиона шема има потенцијални проблем са дугорочном одрживошћу. Поштовање закона о социјалном осигурање је на ниском нивоу. Распрострањено је пријављивање мањих зарада, па су и доприноси мањи. Не постоји координација између организација социјалног осигурања и пореских власти које су одговорне за прикупљање доприноса за социјално осигурање. Слаба координација између оваља три фонда је још један велики проблем у социјалном осигурању у Србији. За ефикасне услуге потребно је установити једну јединствену базу података о члановима.</p>	<p>Главне претпоставке: Кључни учесници у пензијској реформи изјаснили се за развој политике Смањени политички утицај у креирању политике пензија. Имена Закона о пензијама Припремени аналитички рад за пензијску реформу</p>	<p>Проглашење новог Закона Примена закона Рад на предлогу закона о новом пензијском систему Дијалог о политички и јавна дискусија Дискусија о предлогу закона у Парламенту</p>
--	--	--

II. План рада ППР-а

Табела 2: ПЛАН РАДА ППР-а ЗА 2008.

Искор	Очеван резултат	Издави резултати	Активности	Време	Одговоран	Ресурси (позоришно)	Статус/ Примедбе
Искор 1.1: Болје функционисање СЕС-а са ширим обавезама за решавање социјалних и економских питања (СРБ 101)	АДА Пројекта трипартитна Саветодавна група (ПАЦ) успостављена; АДА План рада & акуриран распоред у вези релевантног исхода договорени	Пројектни задаци за ПАЦ; Посвећеност ПАЦ-а пројекту; АДА план рада и акуриран распоред;	Саставак са ПАЦ-ом	Дец 2008	ЦМ	АДА пројекат	
Координатор исхода: Crstina Miles							
Искор 1.2: Ефикасна радња администрација укључујући успостављање једног ефикасног механизма за решавање спорова (СРБ 102)	АДА Пројекта трипартитна Саветодавна група (ПАЦ) успостављена; АДА План рада & акуриран распоред у вези релевантног исхода договорени	Пројектни задаци за ПАЦ; Посвећеност ПАЦ-а пројекту; АДА план рада и акуриран распоред;	Саставак са ПАЦ-ом	Дец 2008	ЦМ	АДА и РБ	
Координатор исхода: Crstina Miles							
Искор Програма 1.3: Веће укључивање организација, пословаца и радника од стране послодавца и потенцијалног чланства кроз обезбеђење нових или бољих услуга (СРБ 103)	Успостављена синдикална пројектна саветодавна група	Повећање свести у оквиру савеза који потпадају истој грани за придружених у циљу јављања синдикала Успостављање програмска саветодавна група.	- Потребовани самуар за сепарате "Јавне самуарне" динакса у јурисдикцији Европски и Молдавији; - Саветодавна мисија по питању успостављања Саветодавне групе Пројекта (ПАТ)	Окт-08 Дец-08	Шекердјева	АДА	Урађено Планирано
Координатор исхода: Anne Knowles Svetla Shekerdjieva	Разрада акционог плана од стране Организација послодавца о дефинисаним потребама у вези законског/институционалног окружења.	Направљен план рада	Организован курс о вештини преговарања. Преглед запошљавања омадице од стране чланова Организација послодавца и организација окупиле сто да би се продискутовали резултати. Преход и обрађивање водича за послодавца при преговарању.	Јан-08 Мај-Окт. Јуни-Окт.	Anne Knowles	Француски Пакт за стабилност. СИДА АДА	Урађено Урађено Урађено

Исход	Одрешина/ Очекиван резултат	Изјавни резултати	Активности	Време	Одговоран	Кесурси (Извор/ влас)	Статус/ Примедбе
Исход 2.1: Усвојена је и применена активна политика запошљавања осетљивих група раздвојеног пола, укључујући обезбеђење одговарајуће финансијске помоћи за време незапослености, на националном и регионалном нивоу (СРБ 126)	Република Србија усвојио један закон о промоцији запошљавања који одређава принципе садржане у К122, К88 и К181.	Усвојена компаративна анализа закона о промовисању запошљавања у региону и његово услађавање са К122, К88 и К181 припремљено и стављено на располагање радној групи.	Направити напред компаративне анализе Верификовати услађеност закона о промовисању запошљавања са принципима међународних радних стандарда. Саветоване радне групе у прављењу напред релевантних одредаба закона	Авг.08 Окт.08	G. Ross	РБСА и ПЦ финансиране	Траје
Координатор исхода: Gianni Rossi		Обезбеђена техничка помоћ радној групи за формулисање и дотеривање закона о промовисању запошљавања.		Нов. 08			
Исход Програма 2.2: Политика запошљавања оmlадине и национални акциони план су усвојени а експериментални програми усмерени ка запошљавању оmlадине који финансијски оmlадни се примењују уз учешће социјалних партнера (СРБ 127)	Омбрена Политика запошљавања оmlадине и Национални акциони план (НАП). Установљен Фонд за запошљавање оmlадине који финансијски оmlадни се примењују уз учешће социјалних партнера (СРБ 127)	Основа међуминистарски Комитет за израду, надзор и оцену политике запошљавања оmlадине базирану на доказима и национални акциони план (НАП). Договорено управљање Фондом и финансијским процедурама као и провађањем критеријума за уцеље оmlадине и партнерских процедура	Обезбеђење помоћи међуминистарском комитету да изради политику запошљавања оmlадине и НАП. Оценвање оспособљености оmlадина и њихових оmlадина у спровођењу акција у спровођењу намерају да се унапредити стручност оmlадина и побољшати приступ и квалитет услуга оmlадина.	Феб08 до Нов. 08 Мај 08 до Јуна 08	G. Ross	Фондови за техничку садрњу Владе Италије и МДП-Ф Швајцаре	Траје
Координатор исхода: Gianni Rossi	Два комитета за обуку материјала за обуку послова за оmlадина и самозапошљавање за младе људе постоје на српском језику.		Израда материјала за обуку за експериментални тест за штампу.	Нов.08 до Дец.08			

ПРИСТОЈАН РАД / DECENT WORK

<p>Исход 2.3: Социјални финансијски механизми усмерени ка независним истраживањима истраживани у националну активну политику прешао рада (СРБ 128)</p>	<p>1- Радна група која се бави започињањем пословања под руководством Међународног савета за мала и средња предузећа усваја препоруке за унапређење микрофинансијске подршке за започињање пословања у Србији; на основу извештаја "Микрофинансијска подршка за започињање пословања у Србији"</p> <p>2. – Извршена једна подробна оцена приказне у микрофинансијској подршци у Србији</p> <p>3. – Партнери у пројекту се договарају о стратегији имену да би се унапредила оцена микрофинансијске активности у Србији.</p>	<p>- Студија о "Микрофинансијској подршки за започињање пословања у Србији" завршена</p> <p>- Закључци и препоруке студије о "Микрофинансијској подршки за започињање пословања у Србији"</p> <p>у Србији; на основу извештаја "Микрофинансијска подршка за започињање пословања у Србији"</p>	<p>Обезбеђени коментари експерту за напред студије</p> <p>Организација састава Радне групе ради расправе о препорукама студија и обезбеђења подршке у вези препорука</p> <p>План акција за 2008. годину поднет и усвојен од стране Радне групе</p> <p>Разрада пројектних задатака, уговарање експерта и обезбеђење подршке у организацији релевантних састава за разраду студије о оцени прашине</p> <p>Обезбеђење коментара о напред студије</p> <p>Организовани састави са свим релевантним партнерима да би прегледали студију и договорили о плану активности</p>	<p>Јан – Мартш 08</p> <p>Јуни – Октобар 08</p> <p>Нов- Дец. 08</p>	<p>МОР СРО Тим за запошља- вање</p>	<p>ТЦ фондови – пројекат "Социјално финансирање за подршку самозапослености" PER 06/M52/ФРА</p>	
<p>Координатор исхода: Severine Deboos</p>	<p>Закон одобрио Парламент Србије.</p>	<p>Применовање МОР-ових смерница и инструмената о реализацији да би се инавалидитетом усмерио рад групе која израђује напред.</p>	<p>Превод МОР-овог тавела о промовању запошљавања људи са инавалидитетом (смернице о припреми закона, приручника за инструкторе о промовању запошљавања људи са инавалидитетом).</p> <p>Обезбеђење техничке помоћи групи која треба да изради напред предлога закона.</p>	<p>Феб08 до Јуна 08</p> <p>Окт.08</p> <p>Дец.08</p>	<p>G. Ross</p>	<p>РБСА и ПП финансирање</p>	
<p>Исход Програма 24: У консултацији са социјалним партнерима, Влада усвојила програм о унапређењу запошљавања лица са инавалидитетом (СРБ 129)</p>							
<p>Координатор исхода: Gianni Ross</p>							

<p>Исход Програма 2.5: Запошљавање је у средњим локалним економским развоја и регионалној Стратеји и у складу са циљевима националне политике запошљавања (СРБ 1.30)</p> <p>Координатор исхода: Gianfranco Rossa</p>	<p>Дефинисање потребе грађана града у Пачинском и Јабланичком округу.</p>	<p>Спроведена анализа грађана града у Пачинском и Јабланичком округу.</p>	<p>Анализирање ЈСФ Октобар 2008. података из два циљева округа.</p> <p>Поређење ЈСФ података са ЈСМС подацима</p> <p>Дефинисање метода узимања узорка од стране НСЗ-а, истраживачко питање и временски распоред прегледа о потребним занимањима обављено у два циљева округа.</p>	<p>Дец.08</p> <p>Дец.08</p> <p>Дец.08</p>	<p>G. Rossa</p>	<p>Фондови за техничку сарадњу Владе Норвешке, Шведске и Швајцарске</p>	<p>Требало се планира</p>
<p>Исход 3.1: Опостојање и развој социјалних партнера да се промене закони о раду и прописи о безбедности и здрављу на раду (СРБ 151)</p> <p>Координатор исхода: Kenichi Hirose</p>			<p>Нема активности</p>				
<p>Исход 3.2: Формулисање политике социјалног осигурања кроз техничку помоћ и социјални дијалог (СРБ 152)</p> <p>Координатор исхода: Kenichi Hirose</p>	<p>Измена Закона о пензијама</p> <p>Припрема аналитички рад за пензијску реформу</p>	<p>Конвену о измени</p> <p>Извештај о осигурању социјалног осигурања у Србији</p>	<p>Трипарититни дијалог ополитизи</p> <p>Два експерта обавија мислију сакупљања података и пишу извештај.</p>	<p>Дец.08</p> <p>Нов. 08</p>	<p>K. Hirose</p> <p>K. Hirose</p>	<p>Француски пројекат</p> <p>Француски пројекат</p>	<p>Траје</p>

Табела 2: РАДНИ ПЛАН³ ППР-а ЗА 2009.

Исход	Очекивани резултат	Извајани резултати	Активности	Време	Одговоран	Ресурси (Извор/ износ)	Статус/ Примедбе
<p>Исход 1.1: Боље функционисање СЕС-а са ширим обавезама за решавање социјалних и економских питања (СРБ 101)</p> <p>Координатор исхода: Cristina Mixes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Трипартитно руководство СЕС-а се договорило о плану рада за решавање функционисања трипартитног тела и побољша његов ауторитет и прошире овалдања - План рада представља саставну СЕС-а и усвојен од стране свих чланова, - Боља оспособљеност трипартитних чланова СЕС-а о новом правкама социјалног дијалога у Европи 	<ul style="list-style-type: none"> - Саветовање услуге о формулисању Плана рада; - План рада о јачању СЕС-а Утађен и договорен; - Чланови СЕС-а обучени о новим правкама социјалног дијалога у Европи; - 20 представника Социјалних партнера обучени о трипартитном социјалном дијалогу 	<p>Две годишње мисије/течијаче помоћи више специјалисте за социјални дијалог у Београду;</p> <p>Дефинисање аустријских експерата да спроведу семинаро трипартитног социјалном дијалогу</p> <p>Једнодневни семинар за трипартидне чланове СЕС-а о вођању трипартитног дијалога ;</p> <p>Једнодневна обука за социјалне партнере о трипартитном социјалном дијалогу</p>	<p>Март 09; 2. КВАРТ 09</p> <p>3. КВАРТ 09</p> <p>4. КВАРТ 09</p>	ЦМ	АДА пројекат	
<p>Исход 1.2: Ефикасна радна администрација укључујући устољављање једног официјалног механизма за решавање спорова (СРБ/102)</p> <p>Координатор исхода: Cristina Mixes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Редовни извештаји о примени ратификованих конвенција Предлажује решење групе о изменама Закона о мирном решавању радних спорова 	<ul style="list-style-type: none"> У четири једне трипартидне делегације на Подређеној конференцији о решавању радних спорова Оснивање једне трипартидне решење групе за избори надрт прелазног о изменама Закона о мирном решавању радних спорова 	<p>У четири једне трипартидне делегације на Подређеној конференцији о решавању радних спорова</p> <p>Оснивање једне трипартидне решење групе за избори надрт прелазног о изменама Закона о мирном решавању радних спорова</p>	<p>23-25 Фоб 09</p> <p>Март 09</p> <p>2. КВАРТ 09)</p>	ЦМ	АДА и РБ	

³ Попунити за сваку годину

	<p>- Влада припрема предлог за измену Закона о мирном решавању радних спорова са социјалним партнерима</p>	<p>Предлози Владе и социјалних партнера о измени Закона о мирном решавању радних спорова</p>	<p>ТА мисија Вишег споријаште за социјални дијалог у Београду</p>		
<p>Искон 1.3: Веће вредновање организација послодавца и радника од стране послојоџа и потенцијалног чланства кроз обезбеђење нових или бољих услуга (СРБ 103)</p> <p>Координатор исхода: Anne Knowles Svetla Shekerdjeva</p>	<p>Започет процес прегледања у оквиру одабраних синдикалних група у оквиру савеза и на националном нивоу.</p> <p>Стратешки план рада за јачање социјалног дијалога у сектору припремљен од стране синдикала.</p> <p>Обучене синдикалистичке структуре.</p>	<p>25 радника обучено о примени колективног преговарања и процедура за гране.</p> <p>25 радника обучено о социјалном дијалогу.</p>	<p>2. КВАРТ Материјал за обуку подељен.</p> <p>2. КВАРТ Обезбеђена техничка помоћ за формулисање плана рада и стратегије за јачање социјалног дијалога у сектору укључујући реструктурирање.</p> <p>2. КВАРТ Семинар о праћењу осетљивости радника да ефикасније учествују у социјалном дијалогу.</p> <p>1. КВАРТ Обука Одбора Организације послодавца о питањима деловодне организације</p> <p>1. КВАРТ Обука о новом изменованом регионалном особу по питању организације послодавца и СЕС.</p> <p>1. до 3. КВАРТ Истраживање о фиксираним минималних зарада.</p>	<p>ССС-ЦАТУС, Независност</p> <p>ЦАТУС</p> <p>СЕА ИПЦ Турин ХУП</p> <p>АДА РБСА</p> <p>Anne Knowles РБСА</p>	
<p>Искон 2.1: Усвојена је и примењена активна политика запошљавања осетљивих група развојног пола. Ускључујући обезбеђење одговарајуће финансијске помоћи за време незапослености, на националном и регионалном нивоу (СРБ 126)</p>	<p>Обука за запошљавање привреду и регионални развој (МДРР) је у ставу на формулише, нацртаје и оцењује политику запошљавања</p> <p>Обука закона о промовисању запошљавања су применена на националном и локалном нивоу.</p>	<p>Обезбеђене самосталне услуге ради решавања функционалне организације</p> <p>Обука за запошљавање и анализу потреба за обучом особа.</p> <p>Обезбеђена техничка помоћ институцијама тражила рада и на централном и на локалном нивоу, да би обезбедиле примену активне политике запошљавања</p>	<p>Спровођење функционалне анализе</p> <p>Спровођење ПНА</p> <p>Припрема техничког меморандума који подвучи корак реформе и развојни програм за особе</p> <p>Израда развојног програма за особе ради веће осетљивости у обављању својих функција</p>	<p>1. КВАРТ</p> <p>1. КВАРТ</p> <p>1. до 3. КВАРТ</p> <p>1. КВАРТ</p>	<p>G. Rossas</p> <p>РБСА и ЦП финансирање</p>

ПРИСТОЈАН РАД / DECENT WORK

<p>Координатор исхода: Gianni Rossi</p>			<p>Спроводи се програма обуке и дружења за особље Одсека за запошљавање о изради, надзору и оцени политике запошљавања</p> <p>Обезбеђује техничке помоћи Одсеку за запошљавање током првог шест месеци надзора и оцене</p> <p>Дефинисање потреба за оспособљавањем институција тржишта рада на локалном нивоу да примењују политику запошљавања</p> <p>Помогање Одсеку за запошљавање у оспособљавању на локалном нивоу да примењује политику запошљавања</p>	<p>2. КВАРТ</p> <p>3. КВАРТ</p> <p>1. КВАРТ</p> <p>2. КВАРТ</p>	<p>G. Rossi</p> <p>Основни за техничку сарадњу Владе Италије и МДЦ-Ф Швајцаре</p>	
<p>Исход Програма 2.2: Политика запошљавања омадаине и национални акциони план су уведени а експериментални програми усмерени ка запостављању омадаине се примењују у учешће социјалних партнера (СРБ 1/27)</p> <p>Координатор исхода: Gianni Rossi</p>	<p>Циљеве запошљавања омадаине укључени у националне стратегије развоја и оквире буџетског планирања.</p> <p>Тестирани експериментални пакет о изради, надзору и оцени политике запошљавања АЛМП-а усмерених ка омадаини.</p> <p>Установљен један систем пружања услуга који допире до запостављене омадаине.</p> <p>Систем надзора за омадаину и Ресурсима активност тржишта рада институције оцреније та институције тржишта рада.</p> <p>Оквир за ППР-е кроз Корпоративну</p>	<p>Оспособљене институције тржишта рада (особље Одсека за запошљавање и одсеци НСЗ-а) да изради, надзире и оцени циљеве мере запошљавања омадаине.</p> <p>Оспособљени социјални партнери да мобилишу акцију о запошљавању омадаине.</p> <p>Један пакет за израду, надзор и оцenu АЛМП-а оспособљених група радничког поља усмерених ка омадаини развијен и користи се Одсек за запошљавање и НСЗ.</p> <p>Програми који повезују обуку у складу са захтевима омадаине, који обезбеђују националне акције које су усмерени на запостављеној омадаини су израђени и примењени у омадаиним заједницама.</p> <p>Читава низ служби за</p>	<p>Израда статистичких индикатора о запошљавању омадаине, неформалном раду и интeрнoј миграцији.</p> <p>Интервју сање кључних индикатора запошљавања омадаине у националне стратегије развоја.</p> <p>Организовање и спровођење 5 регионалних у оквиру обуке за особље институција тржишта рада укључујући социјалне партнере у израду, надзор и оцenu политике запошљавања омадаине.</p> <p>Израда једног система надзора да би се оспенуо утицај и рентабилност програма активност тржишта рада.</p> <p>Израда интерактивног система пружања услуга који допире до запостављене омадаине.</p> <p>Помогање НСЗ-а да изради инструменте и смернице та</p>	<p>1. КВАРТ</p> <p>1. и 2. КВАРТ</p> <p>1. до 3. КВАРТ</p> <p>1. до 3. КВАРТ</p> <p>1. до 3. КВАРТ</p>		

	социјалну одговорност. Лева половина омадLINE коју учествује у пројави активност у програмима активност у пројави рада које припадају НС су жеље извршен и у примени као део одговорног тавшта АЛПМ-а.	запошљавање остварљивих група различитог пола постоји за запошљавање групе. Један комплетн отограра за државне радних места извршен и у примени као део одговорног тавшта АЛПМ-а.	пужање интерактивних услуга Израда оивира за ППР-е да се мобилишу ресурси за запошљавање омадLINE. Израда нарта смерница и процедуре, уговарања и формати програмне пројаве активност у пројави рада усмерених ка омадLINE.	1. до 3. КЕВАРТ 1. до 3. КЕВАРТ	S. Deboos	Фондови за технику сарадњу француске владе + РБ ГВ Програма социјалног финансирања	
	Два комплекта материјала за обуку (ваљина у тавшау и послуживачи) за запошљавање за младе људе постоје на српском језику.	Израда програм за промоцију предузетничтва за запошљавање омадLINE.	Одређивање веза са и распоредивање различитих програма да би се развио један интерактивн тавеш Услуга активност у пројави рада за омадLINE.	1. до 3. КЕВАРТ			
Исход 2.3: Социјални финансијски механизми усмерени ка независним истражени и интерактивну националну активну политичку тржишта рада (СРБ 128)	Социјални финансијски механизми тестиран кроз фонд за запошљавање омадLINE, са заслужницама заснованим на ономе што је нужено и претпорукама разрађеним за дељу примену	Релевантни документи политике формулисани за реформу законског и регулаторног окружења за микрофинансирање Постоји инструкцион креирању и управљању фондом за запошљавање омадLINE	Организовање састава и ратификација са релевантним институцијама да би се договорило о реформама политике кога треба да се примени и изради нарт релевантних законских докумената	1. до 2. КЕВАРТ			
Координатор исхода: Severine Deboos	Социјални финансијски механизми тестиран кроз фонд за запошљавање омадLINE, са заслужницама заснованим на ономе што је нужено и претпорукама разрађеним за дељу примену	Експериментални тест као помоћ самозапошљавању младих кроз фонд за запошљавање омадLINE	Разрада смерница о креирању и управљању фондом за запошљавање омадLINE	1. до 2. КЕВАРТ			
Исход Програма 2.4: У консултанцији са социјалним партнерима, Влада усвојила програм о унапређењу запошљавања младих (иницијативом (СРБ 129))	Особље НС3-а је у стању да деоитерно помогне радницима са инвалидитетом да нађу посао.	Особље НС3-а је у стању да деоитерно помогне радницима са инвалидитетом да нађу посао.	Организовање 3 равнице у оивору обуке за руководеће и инструкторе НС3-а организовању услуга у програма који су усмерени ка радницима са инвалидитетом.	1. КЕВАРТ	G. Rossis	РБСА и ПЦ финансирање	
Координатор исхода: Gianlu Rossis	Експериментални тест запошљавања младих (иницијативом) је нужено учествовању у развој политике Организације послодавца и радника	Експериментални тест о количини услуга у служби и програмима у филијалама НС3-а.	Унапређење онога што је нуженоу	1. до 3. КЕВАРТ			

ПРИСТОЈАН РАД / DECENT WORK

	<p>Боље опремање да пројекте саветодавну подршку својим члановима у примени мера Корпоративне социјалне одговорности на нивоу предузећа.</p> <p>Инструменти се користи за стицање знања и вештина у области управљање радничким системима, посебно то питању запошљавања радника са инвалидитетом.</p>	<p>НСЗ усваја оперативне смернице за пројекатне услуге радницима са инвалидитетом.</p> <p>НСЗ изјављује, надзира и осмислује сервисне пил деловности НСЗ-а по иницијативи са инвалидитетом.</p>	<p>НСЗ извршава процедуре за особе НСЗ-а и у шлесу политике.</p> <p>Помагање групи инструктора из НСЗ-у обучавању менторског осећања услуга запошљавања циљној групи.</p>	<p>КВАРТ 1. до 3. КВАРТ</p>	
<p>Исход Програма 2.5: Запошљавање једу средњим локалног економског развоја и регионалног стратегији и у складу са циљевима националне политике запошљавања (СРБ 130) Координатор исхода: Gianni Rossi</p>	<p>Циљевине потребе тражила рада у Рачинском округу и Јабланичком округу.</p> <p>Увојен један систем оријентисан ка запошљавању, флексибилан систем заснован на стицању стручности путем обуке и преовлашћивање</p> <p>Циљеве службе за запошљавање и развијени и применени програми за незапослене који укључени са тражила рада.</p> <p>Систем за уговарање обуке заснован на екстерноменталним тестовима стицања стручности који се користи на нивоу регионалног нивоу.</p> <p>Уговори систем обуке користи Национална служба за запошљавање ради повећања базе</p>	<p>The labour market disadvantage of population groups living in South Serbia reduced through more and better access to targeted active labour market programmes that respond to labour market requirements.</p>	<p>Израда и примена развојних програма за особе НСЗ-а за информативна са тражила рада и да се утврде приоритетна занимања.</p> <p>Оспособљавање локалних канцеларија НСЗ-а да би се унапредило приступ незапослављених група услугама И програмима запошљавања.</p> <p>У сарајни са Министарством за привреду и регионални развој (МПРР), успостављање једног флексибилног система заснованог на стицању стручности у оквиру НСЗ-а за обуку и преовлашћивању како би се обезбедила занимања која омогућавају запошљање (мрежа методолошара, инструктора и креатора наставног програма, наставни и наставни програма, запошљање, флексибилни и програми обуке оријентисани ка запошљавању).</p> <p>Израда и примена бројних програма запошљавања заснованих на подацима који имају за циљ најзапослављеније</p>	<p>1. до 3. КВАРТ</p> <p>2. КВАРТ</p> <p>1. до 3. КВАРТ</p>	<p>Основои за техничку сарајну владе Норвешке, Шведске и Швајцарске</p>

<p>Исход 3.1: Остособљеност Инспекције рада и социјалних партнера да се примењују закони о раду и прописи о безбедности и здрављу на раду (СРБ 151)</p> <p>Координатор исхода: Kenchil Hirose</p>	<p>Стручни кадра међу незапосленима, лишавања служби за запошљавање и програма обезбедено незапосленима који ризикују да буду искључени са тражишта рада.</p>	<p>Усвојена Национална стратегија за безбедност и здравље на раду, новембар 2008.</p> <p>Ратификација К.187</p>	<p>Усвојена Национална стратегија за безбедност и здравље на раду (деталне активности ће се формулисати у консултацији са чиниоцима)</p> <p>Подигање свести на Светски дан безбедности</p>	<p>2009</p> <p>Април 09</p> <p>2009</p>	<p>К.Hirose</p> <p>К.Hirose</p> <p>К.Hirose</p>	<p>РБСА</p> <p>РБСА</p> <p>РБСА</p>	<p>Детални треба да се разраде</p> <p>Детални треба да се разраде</p> <p>Детални треба да се разраде</p>
<p>Исход 3.2: Формулисање политике социјалног осигурања кроз техничку помоћ и солидарни дијалог (СРБ 152)</p> <p>Координатор исхода: Kenchil Hirose</p>	<p>Нови Закон о пензијском систему</p>	<p>Закон усвојен</p>	<p>Техничка помоћ и оспособљавање кључних учесника</p>	<p>2009</p>	<p>К.Hirose</p>	<p>РБСА</p>	<p>Детални треба да се разраде</p>

ЛИТЕРАТУРА

1. Влајко БРАЈИЋ: *Радно њраво*; Савремена администрација, Београд, 1991.
2. Дренка ВУКОВИЋ: *Системи социјалне сигурности*; Факултет политичких наука, Институт за политичке студије-Центар за социјалну политику, Београд, 1998.
3. Економски институт, МАТ: *Макроекономске анализе и њрендови и коњунктурни барометар*, бр. 10, Београд, октобар 2008.
4. Група аутора: *Улога синдикала у њранзицији*; Центар за проучавање алтернатива и УГС Независност, Београд, 1999.
5. *European Social Charter*; Secretariat of the European Social Charter, Strasbourg, 2005.
6. *Зборник конвенција и њрејорука Међународне орјанизације рада*; Институт за политичке студије, Београд, 1996.
7. International Labour Organization, *Report of the Director-General: Decent Work*, ILC 87th Session, ILQ Geneva, June 1999.
8. International Labour Organization, *Reducing the decent work deficit – A global challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, Geneva, June 2001.
9. International Labour Organization, *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, ILC, 97th Session, Geneva, June 2008.
10. International Labour Office – Geneva, *Measuring decent work: Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on Measurement of Decent Work*, 8-10 September 2008 (TMEMDW/2008), International Labour Organization, 2008.

11. Предраг ЈОВАНОВИЋ: *Радно њраво*; Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 1998.
12. Рајко КОСАНОВИЋ: *Конвенције и њрејоруже Међународне орђанизације рада*; Радничка штампа, Београд, 2007.
13. Рајко КОСАНОВИЋ: *Евројска социјална њовеља*; Радничка штампа, Београд, 2008.
14. Рајко КОСАНОВИЋ, Жена у радном и социјалном законодавсћву Републице Србије, Савез самосталних синдиката Србије, Секција жена, Swiss Labour Assistance, Радничка штампа, Београд, 2008.
15. Рајко КОСАНОВИЋ, Сања ПАУНОВИЋ: *Синдикатѝ у зашћићи њрава зайослених*; Саветовање: “Зашћита права из радног односа”, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2008.
16. Сања ПАУНОВИЋ, *Неформална економија у Републици Србији: Сћудија случаја – Репионални њример: Пчињски округ Врање*, Савез самосталних синдиката Србије, Секција жена, Swiss Labour Assistance, Радничка штампа, Београд, 2008.
17. *The Social Charter at a glance*; Departement of the European Social Charter, Strasbourg, 2007.
18. *Сћрајѝеђија за смањене сиромашћва*, Влада Републике Србије, 2003.
19. United Nations: *2005 World Summit Outcome*, resolution adopted at the 60th Session of the General Assembly, New York, 2005 (A/RES/60/1, para. 47)
20. United Nations: *Report of the Economic and Social Council for the 2007 Ministerial Declaration of the High-level Segment*, adopted at the 62nd Session of the General Assembly, New York, 10 July 2007 (A/62/3)
21. Боривоје М. ШУНДЕРИЋ: *Право међународне организације рада*; Правни факултет, Београд, 2001.

Закони

1. *Закон о раду* («Сл. гласник РС» бр. 24/05 и 61/05)
2. *Закон о мирном решавању радних спорова* («Сл. гласник РС» бр. 125/04)
3. *Закон о социјално-економском савету* («Сл. гласник РС» бр. 125/04)
4. *Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености* («Сл. гласник РС» бр. 71/03 и 84/04)
5. *Закон о социјалној заштити и обезбеђењу социјалне сигурности грађана* («Сл. гласник РС» бр. 36/91, 33/93, 67/93, 46/94, 52/96, 29/01, 84/04 и 115/05)
6. *Општи колективни уговор* («Сл. гласник РС» бр. 50/08)
7. *Устав Републике Србије* («Сл. гласник РС» бр. 83/06)
8. *Закон о безбедности и здрављу на раду* («Сл. гласник РС» бр. 101/05)
9. *Закон о финансијској подршци породици са децом* («Сл. гласник РС» бр. 16/02 и 115/05)

БЕЛЕШКА О АУТОРИМА

Др Рајко Косановић дипломирао на Економском факултету, а магистрирао и докторирао на Правном факултету Универзитета у Београду. Запослен у Савезу самосталних синдиката Србије на пословима саветника председника. До доласка у СССР био је запослен у Секретаријату за здравство Скупштине града Београда. Објавио је око 190 радова.

Мр Сања Пауновић дипломирала на Економском факултету у Бањалуци, а магистрирала на Економском факултету Универзитета у Београду. Запослена у Савезу самосталних синдиката Србије, а до доласка у СССР била је запослена у Министарству за економске односе са иностранством. Објавила је око 40 радова.

Дивна Вујасиновић-Дучић дипломирала на Факултету за менаџмент Универзитета Мегатренд у Београду. Запослена у Савезу самосталних синдиката Србије на пословима едукације. Укључена је у све пројекте у оквиру Секције жена. Радила је у Центру за стручно оспособљавање руководећих кадрова у привреди.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

349.22(497.11)
331.5.024.5(497.11)"2008/2011"

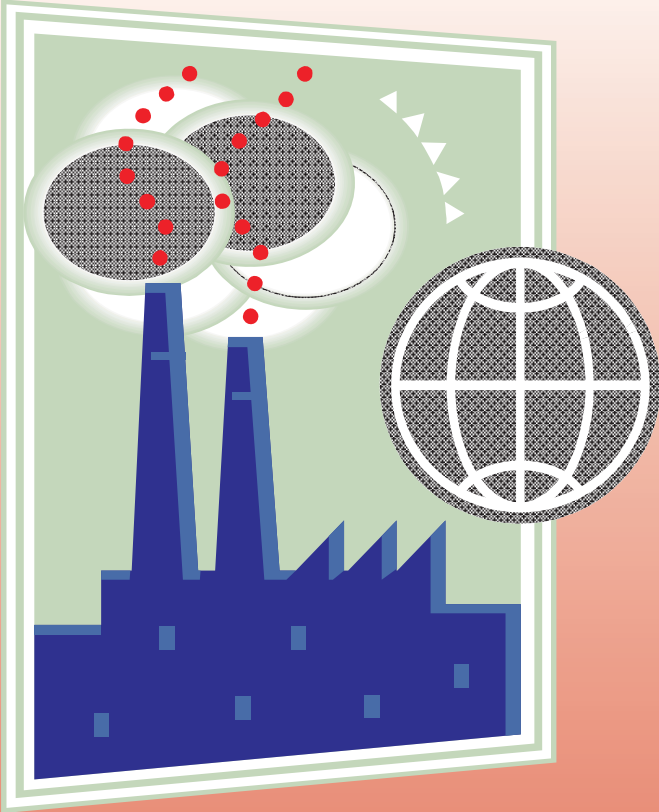
КОСАНОВИЋ, Рајко, 1958-

Пристојан рад / Рајко Косановић, Сања
Пауновић, Дивна Вујасиновић-Дучић. - Београд
: Савез самосталних синдиката Србије : Swiss
Labor Assistance, 2009 (Београд : Са-Ми
Графика). - 143 стр. : табеле ; 21 cm

Текст ћир. и лат. - Део текста упоредо на
срп. и енгл. језику. - Тираж 500. - Белешка о
ауторима: стр. 143. - Напомене и
библиографске референце уз текст. -
Библиографија: стр. 139-141.

ISBN 978-86-7073-126-4

1. Пауновић, Сања, 1971- [аутор] 2.
Вујасиновић-Дучић, Дивна, 1966- [аутор]
а) Рад - Србија б) Запошљавање -
Социјални програм - Србија - 2008-2011
COBISS.SR-ID 155898892



ISBN 978-86-7073-126-4