



Projekat finansira
Evropska unija



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ



Ministarstvo za rad,
zapošljavanje, boračka
i socijalna pitanja



Pomoć teže
zapošljivim
grupama

Tim tehničke podrške



PROGRAMI I MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA ZA TEŽE ZAPOSŁJIVA LICA



**Smernice za izradu,
sprovođenje i praćenje
programa/mera
u okviru LAPZ**

PROJEKAT:

Tehnička pomoć za upravljanje direktnim grantom u oblasti politike zapošljavanja

Nacionalni direktor projekta:

Dragan Sikimić, Nacionalna služba za zapošljavanje

Vođa projekta:

Meri Lorenčič, Archidata Srl.

Korisnici projekta:

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

Nacionalna služba za zapošljavanje

Autor:

Irma Lutovac, ekspert projekta Tehnička pomoć za upravljanje direktnim grantom u oblasti politike zapošljavanja

Lektura i korektura:

Snežana Pavlović

Priprema i štampa:

Biroline 2006

Tiraž:

300 kopija

Ova publikacija je nastala uz finansijsku pomoć Evropske unije. Sadržaj publikacije izražava stanovišta, mišljenje i stavove Projekta "Tehnička pomoć za upravljanje direktnim grantom u oblasti politike zapošljavanja" i ne predstavlja nužno stavove Evropske unije.

Projekat sprovodi konzorcijum predvođen Archidata Srl u saradnji sa: Project Group i ANFE.

PROGRAMI I MERE AKTIVNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA ZA TEŽE ZAPOŠLJIVA LICA

***Smernice za izradu,
sprovođenje i praćenje
programa/mera
u okviru LAPZ***

LISTA SKRAĆENICA

AMZ	Aktivne mere zapošljavanja
APZ	Aktivni program zapošljavanja
Filijale NSZ	Filijale Nacionalne službe za zapošljavanje
LAPZ	Lokalni akcioni plan zapošljavanja
LSZ	Lokalni savet za zapošljavanje
MRZBSP	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
NAPZ	Nacionalni akcioni plan zapošljavanja
NSZ	Nacionalna služba za zapošljavanje
OSI	Osobe sa invaliditetom
JIS	Jedinstveni informacioni sistem
CSR	Centar za socijalni rad

SADRŽAJ

ZAHVALNOST	5
PREDGOVOR	6
SVRHA I STRUKTURA SMERNICA	6
DEFINISANJE KLJUČNIH TERMINA	7
RAZVOJ KONKRETNIH APZ/AMZ USMERENIH NA KATEGORIJE RANJIVIH/TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA	9
1. ZBOG ČEGA JE VAŽNO UKLJUČIVANJE RANJIVIH/TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA?	9
2. KOJI KORACI SU NEOPHODNI ZA PLANIRANJE NAČINA ZA UKLJUČIVANJE RANJIVIH/KATEGORIJA TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA U LAPZ?	10
3. PRIKUPLJANJE PODATAKA	12
4. IDENTIFIKOVANJE PRIORITETNE(IH) RANJIVE(IH) KATEGORIJE(A)	13
5. ANALIZA LOKALNE SITUACIJE I TRENDOVA	14
6. PLANIRANJE APZ/AMZ ZA RANJIVE/TEŽE ZAPOSŁJIVE KATEGORIJE LICA	15
6.1. Izrada APZ/AMZ koje finansira JLS	16
6.2. Izbor APZ/AMZ koji će biti sufinansirani iz sredstava republičkog budžeta	18
6.3. Kombinovanje APZ/AMRT za ranjive/teže zapošljive kategorije lica	19
7. SPROVOĐENJE/UPRAVLJANJE APZ/AMZ	20
8. PRAĆENJE (MONITORING) APZ ZA RANJIVE/KATEGORIJE TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA	22
9. EVALUACIJA APZ/AMZ ZA RANJIVE/KATEGORIJE TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA	25
10. ANTIDISKRIMINATORNE MERE	25
10.1 Aspekti koje treba uzeti u obzir pri izradi APTR/AMRT	26
PRILOG	28
PRIMERI DOBRIH PRAKSI IZ ZEMALJA ČLANICA EU O APZ/AMZ ZA RANJIVE KATEGORIJE, UKLJUČUJUĆI I ANTIDISKRIMINATORNE PRAKSE	28

ZAHVALNOST

Izradu Smernica pomogla je Evropska trening federacija (ETF) koja je dragocenim komentarima značajno doprinela kvalitetu dokumenta. Posebnu zahvalnost autor duguje i Sektoru za rad i zapošljavanje, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Nacionalnoj službi za zapošljavanje, koji, kao ključni nosioci politike zapošljavanja u Republici Srbiji, svojim nastojanjima kontinuirano unapređuju kreiranje lokalne politike zapošljavanja i koji su relevantnim i dragocenim sugestijama i uvidima doprineli konačnom izgledu ovog dokumenta.

PREDGOVOR

Dokument „Programi i mere aktivne politike zapošljavanja za teže zapošljiva lica - Smernice za izradu, sprovođenje i praćenje programa/mera u okviru LAPZ“ (daljem tekstu: Smernice) pripremljen je u okviru projekta IPA 2012 „Tehnička pomoć za upravljanje direktnim grantom u oblasti politike zapošljavanja“, tačnije u okviru komponente koja ima za cilj jačanje kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) i njenih filijala (filijale NSZ), lokalnih saveta za zapošljavanje (LSZ) i jedinica lokalne samouprave (JLS) za kreiranje politike zapošljavanja u čijem fokusu su kategorije ranjivih/teže zapošljivih lica¹.

Kako je ovo jedan u nizu dokumenata izrađenih u cilju pružanja dodatne podrške JLS u definisanju politike zapošljavanja, treba ga posmatrati kao dopunu ostalim dokumentima, pre svega **Priručniku za izradu lokalnog akcionog plana zapošljavanja** (u daljem tekstu: Priručnik), koji je pripremljen u okviru projekta finansiranog od strane Evropske unije, realizovanog 2011. godine, a koji JLS u značajnoj meri koriste u procesu pripreme lokalnih akcionih planova zapošljavanja (LAPZ)². S tim u vezi, u ovom dokumentu posebna pažnja biće posvećena upravo segmentima koji nisu obrađeni u Priručniku, prvenstveno **targetiranju ranjivih/teže zapošljivih lica** i njihovom **uključivanju** u programe i mere aktivne politike zapošljavanja.

Razumevanje osnovnih uzroka neaktivnosti i nezaposlenosti određene ranjive kategorije, razumevanje načina na koji će izrada pojedine mere odgovoriti na te uzroke, važnost pravilnog targetiranja i uključivanja u programe i mere aktivne politike zapošljavanja, ključni su za uspešnu politiku zapošljavanja. Ovo razumevanje dodatno dobija na značaju, jer se često dešava da su uticaj i isplativost APZ/APZ na niskom nivou, zbog toga što njihovi kreatori, kao i oni koji ih kasnije sprovedu ne uspevaju da shvate važnost ovih aspekata i samu suštinu APZ/AMZ.

Iskreno se nadamo da će Smernice koristiti svim akterima koji učestvuju u kreiranju lokalne politike zapošljavanja i da će predstavljati dodatnu vrednost za izradu lokalnih akcionih planova.

SVRHA I STRUKTURA SMERNICA

Ovaj dokument nastao je kao rezultat težnji da se pruži dodatna podrška JLS u procesu formulisanja politika zapošljavanja na lokalnom nivou. Preciznije, ovim dokumentom nastoji se pomoći LSZ kojima je povereno planiranje politike zapošljavanja, da bolje odgovore na potrebe lokalnog tržišta rada i bolje targetiraju nezaposlena lica koja pripadaju ranjivim/teže zapošljivim kategorijama, kroz razvoj efikasnih aktivnih programa zapošljavanja (APZ) i aktivnih mera zapošljavanja (AMZ).

Smernice daju pregled najznačajnijih koraka koje je potrebno napraviti u procesu identifikacije, kreiranja, realizacije, praćenja i evaluacije mera aktivne politike zapošljavanja predviđenih LAPZ. S tim u vezi, Smernice treba da posluže kao instrument koji će JLS i LSZ **konsultovati** u procesu pripreme LAPZ, odnosno prilikom planiranja/kreiranja mera aktivne politike zapošljavanja i intervencija koje je potrebno sprovesti sa ciljem poboljšanja stanja na lokalnom tržištu rada.

U cilju ilustracije i dodatnog pojašnjenja programa i mera aktivne politike zapošljavanja koje mogu biti primenjene u lokalnom kontekstu, sastavni deo dokumenta su primeri dobre prakse iz evropskih zemalja kada je reč o aktivaciji i uključivanju na tržište rada Roma, dugoročno nezaposlenih lica, osoba sa invaliditetom (OSI), žena, itd, koji bi trebalo da posluže kao ilustracija politika zapošljavanja koje JLS mogu da razmotre kada pripremaju konkretne intervencije. S obzirom da se većina ovih

1 S obzirom da su ranjive/teže zapošljive kategorije lica definisane u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja, kada se u ovom dokumentu govori o ranjivim/teže zapošljivim kategorijama, misli se na kategorije definisane Strategijom.

2 Priručnik za izradu lokalnog akcionog plana zapošljavanja izrađen je u okviru tvining projekta „Priprema institucija tržišta rada Republike Srbije za Evropsku strategiju zapošljavanja“. Priručnik se može pronaći na http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/projekti/LAPZ_prirucnik.pdf

kategorija susreće sa diskriminacijom pri zapošljavanju, u dokumentu su u posebnom poglavlju navedeni primeri uspešnih antidiskriminatorskih politika.

DEFINISANJE KLJUČNIH TERMINA

U okviru politike zapošljavanja postoji nekoliko različitih terminoloških pojmova koji su ovde opisani radi lakšeg razumevanja dokumenta.

a) Aktivne politike zapošljavanja predstavljaju državne programe kojima se interveniše na tržištu rada sa ciljem da se pomogne nezaposlenim licima da pronađu posao i vrate u kategoriju zaposlenih što je pre moguće, tako što im se pruža neophodna stručna podrška. Primarni cilj aktivnih politika zapošljavanja je povećanje mogućnosti za zapošljavanje tražilaca zaposlenja, kao i poboljšanje usaglašenosti ponude i potražnje, odnosno poslova (slobodnih radnih mesta) i radne snage (tj. nezaposlenih).³

Postoje tri šire kategorije aktivnih intervencija na tržištu rada⁴:

- i. **Usluge zapošljavanja** koje obično pruža služba za zapošljavanje i/ili druge javne agencije i one obuhvataju usluge kao što su informisanje nezaposlenih lica, praćenje pojedinačnih slučajeva, odnosno usluge individualne pomoći (npr. intenzivno savetovanje i vođenje, pomoć u traženju posla) i sl;
- ii. **Mere zapošljavanja** koje obuhvataju obuke, podsticaje za zapošljavanje, zaštićeno ili podržano zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju, subvencije za otvaranje radnih mesta i podsticajne mere namenjene za započinjanje sopstvenog posla (*start-up*);
- iii. **Podrška zapošljavanju** (poznata kao „pasivne mere“) koja obuhvata različite vrste novčanih davanja/naknada koje se isplaćuju nezaposlenim licima u slučaju nezaposlenosti (tzv. naknade za nezaposlene).

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti⁵ definiše aktivnu politiku zapošljavanja kao sistem planova, programa i mera usmerenih ka povećanju zaposlenosti i smanjenju nezaposlenosti.

b) Aktivni programi zapošljavanja „obuhvataju sve društvene izdatke (osim za obrazovanje) koji su namenjeni poboljšanju izgleda njihovih korisnika da pronađu produktivno zaposlenje ili da na drugi način povećaju mogućnosti za sticanje zarade. Ova kategorija obuhvata troškove neophodne za rad službi za zapošljavanje i administraciju, obuke nezaposlenih lica za potrebe tržišta rada, posebne programe za mlade u procesu tranzicije iz obrazovanja na tržište rada, programe zapošljavanja namenjene promociji zapošljavanja među nezaposlenima i drugim licima (osim mladih i OSI) i posebne programe za OSI⁶.“

c) Aktivne mere zapošljavanja – ovaj termin je u širokoj upotrebi u Republici Srbiji i u širem smislu definiše aktivnosti usmerene ka unapređenju zapošljivosti i podsticanju zapošljavanja i obuhvata:

- usluge posredovanja u zapošljavanju;
- karijerno vođenje i savetovanje;
- subvencije za zapošljavanje;
- podršku samozapošljavanju;
- dodatno obrazovanje i obuke;

3 Aktivne politike zapošljavanja, Evropski polugodišnji tematski rezime (*European Semester Thematic Fiche*), Evropska komisija, 2015

4 Statistički podaci o politici zapošljavanja – Metodologija, EUROSTAT, 2012

5 Službeni glasnik Republike Srbije br . 36/2009, 88/2009 i 38/2015

6 Definicija Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_en.pdf

- podsticaje za korisnike novčane naknade za slučaj nezaposlenosti;
- javne radove;
- druge mere namenjene licima koje traže posao.

Kao što je prikazano u narednoj tabeli, to znači da svaka od gore navedenih kategorija obuhvata nekoliko različitih programa.

Tabela 1: APZ/AMZ koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje

Aktivno traženje posla	Obuka za aktivno traženje posla
	Trening samo-efikasnosti
	Klubovi za aktivno traženje posla
	Sajmovi zapošljavanja
	Radionica za prevazilaženje stresa zbog gubitka posla
	Obuka za razvoj preduzetništva
Dodatno obrazovanje i obuka	Program stručne prakse
	Sticanje praktičnih znanja za viškove zaposlenih i dugoročno nezaposlena lica
	Sticanje praktičnih znanja za nekvalifikovana lica višiskokvalifikovane/ nekvalifikovane nezaposlene
	Obuke za potrebe tržišta rada za OSI
	Obuke na zahtev poslodavca
	Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih
	Priznavanje prethodnog učenja
Subvencije za zapošljavanje	Subvencije za samozapošljavanje
	Subvencija za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih
	Subvencija zarade za OSI bez radnog iskustva
	Mere podrške OSI
Javni radovi	Javni radovi

Izvor: Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2017. godinu

Pored navedenog, država je predvidela različite pakete usluga NSZ za nezaposlene koji imaju prioritet pri uključenju u aktivne politike zapošljavanja (viškovi zaposlenih, mladi, nezaposleni bez ili sa niskim kvalifikacijama i OSI).⁷

Na osnovu NAPZ, NSZ definiše kriterijume, načine i ostala pitanja relevantna za sprovođenje mera aktivne politike zapošljavanja.

d) Ranjive/teže zapošljive kategorije na tržištu rada – Ranjivost određenih kategorija može biti rezultat uticaja ličnih, ekonomskih i/ili socijalnih faktora, što ih stavlja u nepovoljan položaj i negativno utiče na njihov život. Faktori kao što su starosno doba, stepen obrazovanja, invaliditet, pol, etničko poreklo, itd. mogu da predstavljaju prepreku u ostvarivanju principa jednakih mogućnosti i dostupnosti usluga. Kada je reč o tržištu rada, ranjivost se obično određuje prema socio-demografskim karakteristikama pojedinih kategorija i indikatorima tržišta rada koji su **ispod proseka** u odnosu na ukupno stanovništvo radnog uzrasta⁸. Indikatori koji se koriste za određivanje položaja na tržištu

⁷ Kategorije teže zapošljivih lica koje imaju prioritet prilikom uključivanja u APZ/AMZ utvrđuju se na godišnjem nivou u okviru NAPZ, a na osnovu analize stanja položaja određenih kategorija na tržištu rada.

⁸ G. Krštic i drugi autori, Položaj ranjivih grupa na tržištu rada, Fondacija za razvoj ekonomske nauke, 2010

rada koji su u slučaju ranjivih kategorija nepovoljniji od odgovarajućih prosečnih vrednosti za ukupno stanovništvo radnog uzrasta su: stopa nezaposlenosti, stopa zaposlenosti i učešća, indikatori koji se odnose na kvalitet zapošljavanja i nezapošljavanja, stepen zapošljavanja ranjivih kategorija i udeo dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih. To znači da osobe koje pripadaju ovim kategorijama mogu da se suoče sa dodatnim preprekama pri ulasku na tržište rada i da im može biti neophodna podrška za (ponovni) povratak na tržište rada.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020⁹ utvrđuje posebno osetljive kategorije na tržištu rada koje treba da budu primarni korisnici mera aktivne politike zapošljavanja. U tu kategoriji spadaju: Romi, OSI, ruralno stanovništvo, lica bez kvalifikacija/obrazovanja, žene, mladi (15-24 godine starosti), starija lica (50-64 godine starosti), kao i dugoročno nezaposleni, samohrani roditelji, korisnici novčane socijalne pomoći, deca bez roditeljskog staranja, žrtve trgovine ljudima i drugi.

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti propisuje da je teže zapošljiv nezaposleni koji zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, socio-demografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalazi zaposlenje.

Kategorije teže zapošljivih lica koje će imati prioritet prilikom uključivanja u APZ/AMZ utvrđuju se na godišnjem nivou u okviru NAPZ.

RAZVOJ KONKRETNIH APZ/AMZ USMERENIH NA KATEGORIJE RANJIVIH/TEŽE ZAPOŠLJIVIH LICA

1. Zbog čega je važno uključivanje ranjivih/teže zapošljivih lica?

Postoje etički i ekonomski razlozi zbog kojih treba promovisati i insistirati na integraciji ranjivih kategorija¹⁰. Ideja privrednog rasta i ekonomskog prosperiteta blisko je povezana sa idejom dostizanja pune zaposlenosti, što ukazuje na potrebu kontinuiranog povećanja kohorta radne snage. Ostvarivanje ovog cilja podrazumeva da su obezbeđeni svi potrebni preduslovi za pristup dostojanstvenom zapošljavanju i radu svim radno sposobnim osobama.

Sa druge strane, postoje etički razlozi koji se blisko vezuju za pojam socijalne pravde i ideju da niko ne treba da bude izostavljen. Inkluzivnost tržišta rada ogleda se u participaciji svih radno sposobnih lica u plaćenom radu, a posebno pripadnika ranjivih kategorija. Uključivanje ovih kategorija je sredstvo za smanjenje rizika od siromaštva i socijalnog isključivanja. Pristupanje problemu nezaposlenosti ranjivih socijalnih kategorija na odgovoran i sveobuhvatan način, korak je ka uspešnom uključivanju na tržište rada i smanjenju rizika od siromaštva, isključenosti i zavisnosti od davanja iz sistema socijalne zaštite.

Shodno tome, pravilnu identifikaciju razloga isključenosti pojedinih kategorija sa tržišta rada i napore za njihovo uključivanje u svet rada kroz APZ treba posmatrati kao investiciju i način rešavanja društvenih izazova na odgovoran, sistemski, efikasan i isplativ način.

⁹ Službeni glasnik Republike Srbije br. 37/11

¹⁰ Evropska fondacija za poboljšanje životnih i radnih uslova, Strategije zapošljavanja i uključivanja na tržište rada kao sredstva za socijano uključivanje, Toledo, 2002

Okvir 1.

Siromaštvo u Srbiji

U 2015. godini, 2,9 miliona ljudi u Srbiji (41,3% stanovništva) je bilo izloženo siromaštvu ili socijalnoj isključenosti. Najviše su pogođene višečlane porodice iz ruralnih sredina, deca, nezaposleni i osobe bez ili sa niskim kvalifikacijama.

U pogledu starosne dobi, najizloženiji riziku od siromaštva su osobe između 18-24 godine starosti i osobe koje imaju ispod 18 godina, dok su u grupi osoba koje imaju preko 18 godina, najizloženiji nezaposleni.

Nejednakost u raspodeli prihoda je visoka. Region centralne Srbije i dalje ima najveću stopu siromaštva, koja iznosi 11,8%, što znači da je 408.000 ljudi siromašno. Vojvodina i Beograd su u daleko boljoj poziciji kada je o siromaštvu reč.

Nedavno mapiranje siromaštva pokazalo je da veliki broj opština u južnoj Srbiji ima veliku stopu siromaštva i ona se kreće od 4,8% na Novom Beogradu do 66,1 % u Tutinu. Čak se dešava da u okviru jednog regiona, kao što je recimo region južne i istočne Srbije, ova stopa varira od 13% u Medijani do preko 63% u Bojniku.

Negativna relacija između nivoa obrazovanja odnosno kvalifikacija i siromaštva je evidentna i pokazuje da tržište rada ceni kvalifikacije i da je podizanje kvalifikovanosti radnika, odnosno zaposlenih, neposredan i efikasan način smanjenja siromaštva.

Ovo ukazuje na činjenicu da je neophodan jači fokus na kategorije lica koje su izložene siromaštvu kada se kreiraju aktivne mere politike zapošljavanja i socijalne mere.

Izvor: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva

2. Koji koraci su neophodni za planiranje načina za uključivanje ranjivih/kategorija teže zapošljivih lica u LAPZ?

Kako bi se podrška usmerila na one kojima je najpotrebnija, potrebno je preduzeti nekoliko koraka:

- Identifikacija i prikupljanje podataka na lokalnom nivou;
- Identifikacija prioriternih (ranjivih/teže zapošljivih) kategorija;
- Analiza lokalne situacije i trendova;
- Planiranje APZ/AMZ koje odgovaraju potrebama tržišta rada i potrebama korisnika;
- Sprovođenje/upravljanje APZ/AMZ;
- Praćenje i evaluacija.

Pošto je većina ovih koraka detaljno opisana u Priručniku, u nastavku su date samo glavne karakteristike pojedinih koraka, kako bi čitalac Smernica imao kompletnu sliku logike procesa.

Pre nego što pređemo na identifikaciju i prikupljanje podataka za pripremu LAPZ, potrebno je osvrnuti se na **uloge i odgovornosti, kao i doprinos članova Lokalnih saveta za zapošljavanje (LSZ).**

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti predviđa osnivanje tela koje će imati nadležnost da planira lokalnu politiku zapošljavanja. Članove LSZ imenuje nadležni organ JLS, ali treba napomenuti da Zakon ne propisuje sastav LSZ. Ipak, da bi planiranje imalo smisla, važno je uključiti predstavnike relevantnih lokalnih institucija/organizacija koje mogu konstruktivno doprineti planiranju. Prioritet pri odlučivanju koga uključiti u LSZ treba da bude obezbeđivanje kvalitetnih podataka i dijaloga.

U nastavku je dat pregled potencijalnih institucija/organizacija koje mogu biti uključene u rad LSZ, sa primerima uloga i odgovornosti koje članovi mogu imati u procesu kreiranja/sprovođenja politike zapošljavanja na lokalnom nivou.

Tabela 2. Primeri relevantnih partnera i njihov doprinos

Jedinica lokalne samouprave	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uspostavlja LSZ i predvodi formulisanje lokalne politike zapošljavanja; ▪ Kreira adekvatno okruženje za lokalni ekonomski razvoj; ▪ Prilagođava lokalne usluge namenjene promociji/podršci zapošljavanju (npr. vrtići, prevoz, centri za dnevni boravak, itd.); ▪ Obezbeđuje prostor i olakšice za razvoj i primenu inovativnih programa (npr. tehnološki parkovi, inkubatori, centri za obuku).
Nacionalna služba za zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prikuplja podatke, prati stanje i trendove na lokalnom tržištu rada; ▪ Analizira podatke o registrovanoj nezaposlenosti i nezaposlenosti kategorija teže zapošljivih; ▪ Podržava identifikovanje karakteristika lokalnog tržišta rada i prilika za zapošljavanje; ▪ Realizuje i prati dinamiku i kvalitet realizacije APZ/AMZ; ▪ Priprema izveštaje o praćenju za LSZ.
Obrazovne institucije (prvenstveno stručne škole, univerziteti, fakulteti)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obezbeđuju podatke o učenicima završnih godina koji će ući na tržište rada; ▪ Razvijaju i unapređuju konkurentnost i zapošljivost radne snage.
Predstavnici institucija za kontinuirano obrazovanje odraslih i pružalaca obuka	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pružaju informaciju o postojećim programima/obukama; ▪ Razvijaju i unapređuju konkurentnost i zapošljivost radne snage.
Sindikati	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obezbeđuju informacije LSZ o očekivanim i/ili realizovanim programima za rešavanje viškova zaposlenih; ▪ Obezbeđuju ulazne podatke za formulisanje APZ/AMZ; ▪ Informišu svoje članove o raspoloživim APZ/AMZ.
Poslodavci	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obezbeđuju informacije o budućim potrebama u pogledu traženih znanja, veština i kompetencija (podaci o potražnji); ▪ Učestvuju u definisanju kvalifikacija i radnih standarda; ▪ Učestvuju u realizaciji APZ/AMZ.
Privredne komore, agencije za razvoj malih i srednjih preduzeća (MSP), regionalne razvojne agencije	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obezbeđuju informacije o očekivanim investicijama i lokalnim/regionalnim razvojnim trendovima; ▪ Obezbeđuju informacije o sektorima u kojima postoji potražnja za poslovima; ▪ Obezbeđuju konsultantske usluge preduzećima (postojećim i početnicima).
Centri za socijalni rad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikuju korisnike koji su u socijalnom riziku, korisnike usluga i prava iz sistema socijalne zaštite koji su u statusu nezaposlenosti, a koji mogu biti upućeni i uključeni u APZ/AMZ i druge usluge; ▪ Obezbeđuju podatke potrebne za planiranje APZ/AMZ za unapređenje zapošljivosti i zapošljavanje korisnika prava i usluga iz sistema socijalne zaštite; ▪ Pružaju podršku za vreme sprovođenja APZ/AMZ.
Nevladine organizacije (NVO), kancelarije za mlade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pružaju podršku pri identifikovanju i razumevanju specifičnosti određenih ciljnih kategorija nezaposlenih; ▪ Pružaju podršku pri planiranju/izradi APZ/AMZ; ▪ Doprinose boljem informisanju zajednice o mogućnostima i prilikama vezanim za zapošljavanje; ▪ Razvijaju nove usluge podrške i stvaraju prilike za zapošljavanje teže zapošljivih kategorija lica

3. Prikupljanje podataka

U cilju kreiranja lokalne politike zapošljavanja koja odgovara na identifikovano stanje, potrebe i mogućnosti lokalnog tržišta rada, neophodno je prikupiti relevantne informacije i podatke koje pružaju uvid u stanje, karakteristike i trendove na tržištu rada. Tu se pre svega misli na podatke koji se odnose na demografsku i ekonomsku situaciju, lokalno tržište rada, kao i podatke o očekivanim trendovima u zapošljavanju i razvoju tržišta.

Podaci se mogu preuzimati iz različitih izvora, ali su najpouzdaniji izvori, koje stoga preporučujemo:

1. Republički zavod za statistiku¹¹ (podaci iz Popisa i Ankete o radnoj snazi),
2. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja¹² (Nacionalna strategija zapošljavanja, Nacionalni akcioni plan zapošljavanja),
3. Ministarstvo finansija¹³ (Fiskalna strategija, ostali fiskalni podaci),
4. Nacionalna služba za zapošljavanje¹⁴ (Mesečni statistički bilten i podaci o tržištu rada na nivou filijale NSZ),
5. Agencija za privredne registre¹⁵ (podaci o preduzetnicima i kompanijama).

U Priručniku o izradi LAPZ navedeno je **nekoliko ključnih indikatora** (koji se odnose na demografiju, tržište rada i privredu) koji mogu pomoći JLS da procene situaciju u zajednici. Za više detalja, pogledati Korak 1 u Priručniku.

S obzirom da planiranje lokalnog zapošljavanja nije izolovano, lokalni prioriteti i intervencije treba da budu u skladu sa prioritetima lokalnog ekonomskog razvoja, kao i sa ciljevima i prioritetima nacionalne politike zapošljavanja predstavljenim u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja.

Ostala relevantna dokumenta vezana za stanje na tržištu rada i razvoj koja treba pogledati su **Program ekonomskih reformi** za period 2016-2018 (ERP), koji je ključni dokument za planiranje i praćenje ekonomskih procesa. U okviru oblasti „Zaposlenost i tržište rada” kao cilj je navedeno „Unapređenje delotvornosti mera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim fokusom na mlade, viškove i dugoročno nezaposlene”.

Drugi dokument je **Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike (ESRP)**, koji predstavlja strateški dokument o prioritetima Republike Srbije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike u predpristupnom procesu. Na osnovu identifikovanih izazova na tržištu rada, utvrđeni su sledeći ciljevi politike zapošljavanja:

Sprečavanje velikog rasta nezaposlenosti;

- Smanjenje opšte stope neaktivnosti i povećanje stope zaposlenosti:
 - Jačanje uloge politike zapošljavanja;
 - Povećanje pristupa tržištu rada za Rome;
- Smanjenje dualnosti na tržištu rada;
- Unapređenje položaja mladih na tržištu rada.

Druga relevantna dokumenta, uključujući nacionalne strategije, akcione planove i istraživanja na temu socijalne isključenosti i siromaštva, koja treba da budu uzeta u obzir se nalaze na sajtu Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (SIPRU)¹⁶.

11 www.stat.gov.rs

12 www.minrzs.gov.rs

13 www.mfin.gov.rs

14 www.nsz.gov.rs

15 www.apr.gov.rs

16 <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/>

4. Identifikovanje prioritetne(ih) ranjive(ih) kategorije(a)

Identifikovanje ranjivih, odnosno teže zapošljivih kategorija u lokalnom kontekstu treba da bude rezultat **analize i tumačenja podataka prikupljenih na lokalnom nivou**. Podaci o tržištu rada dobijeni od filijale NSZ daju broj, strukturu i karakteristike nezaposlenih koji su prijavljeni kod NSZ. Međutim oslanjanje samo na postojeće podatke o registrovanoj zaposlenosti možda neće biti dovoljno, jer se ljudi koji su u ranjivoj poziciji možda ne prijavljuju NSZ ili drugim institucijama. Jedinice lokalne samouprave treba da ulože napor da identifikuju što je moguće više radno sposobnih lica iz ranjivih kategorija i ohrabre ih da se prijave na evidenciju NSZ. Saradnja sa NVO, koji rade sa određenim ranjivim kategorijama, treba da bude planirana kako bi stvaran broj i karakteristike ranjivih kategorija bile na pravi način predstavljene u lokalnim dokumentima (ne samo u LAPZ).

Jedna od najčešćih grešaka koju JLS prave je „kopiranje“ kategorija teže zapošljivih lica iz NAPZ, čak i u slučajevima kada određene kategorije uopšte nisu zastupljene na evidenciji filijale/ispostave NSZ ili su zastupljene u neznatnom broju. U pojedinim slučajevima može se dogoditi da JLS identifikuju kategoriju koja nije prepoznata na nacionalnom nivou, ali je na osnovu prikupljenih podataka ranjiva u lokalnim prilikama (npr. žene u ruralnim oblastima/selima, deca bez roditeljskog staranja, povratnici, itd.). U tom smislu, preporuka je da se na osnovu analize, navedu samo one kategorije za koje je utvrđeno da su ranjive na osnovu lokalnih podataka (**kategorije koje karakteriše nepovoljan položaj i brojnost**).

Dok interno raseljena lica mogu biti relevantna kategorija za analizu i razmatranje mera u JLS na jugu Srbije, to ne mora biti slučaj u npr. Vojvodini. U JLS u kojima je mali broj npr. nezaposlenih OSI, kao prioritet treba da budu identifikovane one ranjive kategorije koje karakteriše nepovoljan položaj i brojnost na lokalnom tržištu rada (npr. viškovi zaposlenih, lica bez kvalifikacija i sl.).

U nastavku je dat tabelarni prikaz kako prikupljeni podaci o ranjivim/teže zapošljivim kategorijama na lokalnom tržištu rada mogu da budu predstavljeni:

Tabela 3. Model prikazivanja podataka o ranjivim/teže zapošljivim kategorija lica na lokalnom tržištu rada

Kategorija teže zapošljivih lica	Broj nezaposlenih lica na evidenciji NSZ	Udeo u evidenciji NSZ (na lokalnom nivou)	Udeo u evidenciji NSZ (na nacionalnom nivou)
Mladi do 30 godina	3.836	25,90 %	25,36%
Stariji od 50 godina	4.402	29,72 %	27,41%
Romi	1.303	8,79 %	3,17%
OSI	226	1,52 %	2,2%
Niskokvalifikovani/bez kvalifikacija	5.718	38,60 %	31,39%
Viškovi zaposlenih	113	0,76 %	7,94%
UKUPNO	14.811		

Izvor: Vodič za izradu regionalne politike zapošljavanja ¹⁷

Detaljna analiza podataka zahteva **segmentaciju** jedne šire kategorije, kao što su na primer mladi, koja nikad nije homogena, kako bi se **precizno utvrdilo koja podgrupa ima najnepovoljniji položaj na tržištu rada** pa se stoga može smatrati ugroženom i kvalifikovanom za podršku. U praktičnom smislu to znači da nisu svi nezaposleni mladi muškarci ili žene identifikovani kao ugroženi, već samo određene potkategorije (npr. dugoročno nezaposleni mladi, mladi sa niskim kvalifikacijama, neaktivni, Romi, itd.) koje imaju nepovoljnije indikatore tržišta rada.

17 D. Marjanovic, I.Lutovac, Vodič za izradu regionalne politike zapošljavanja, 2017

Treba imati na umu da neko lice može biti ranjivo po nekoliko osnova (višestruko ranjivo), na primer - nezaposlena žena romske nacionalnosti, sa niskim kvalifikacijama, koja živi u ruralnom području koje pruža ograničene prilike za zapošljavanje.

5. Analiza lokalne situacije i trendova

Podaci prikupljeni u prethodnoj fazi treba da budu predmet razmatranja i analize članova LSZ kako bi se obezbedilo zajedničko razumevanje lokalne situacije. Na ovaj način stiče se uvid u **prednosti i nedostatke lokalnog tržišta rada, kao i dominantne trendove**, što predstavlja osnov za utvrđivanje najadekvatnijeg APZ/AMZ koji će se realizovati kroz LAPZ.

Okvir 2.

Mladi u Srbiji

Iako su mladi ljudi identifikovani kao teže zapošljiva kategorija zbog nepovoljne pozicije na tržištu rada, važno je imati na umu da nisu svi nezaposleni mladi u podjednako teškom položaju, niti zahtevaju isti stepen podrške.

Nedavno istraživanje o tranziciji mladih iz obrazovanja na tržište rada koje je sprovedla MOR pokazuje da je visokoobrazovanim mladima potrebno u proseku godinu dana ili manje da pronađu stabilno i zadovoljavajuće zaposlenje (u odnosu na prosek od dve godine koliko je potrebno mladima sa završenom srednjom školom ili na prosek od tri godine, koliko je potrebno onima koji imaju najviše završenu osnovnu školu).

U Priručniku su navedeni neki od najčešćih izazova lokalnih tržišta rada, koji su i ovde prikazani kao referentni.

Tabela 4. Primeri uobičajenih izazova na lokalnom tržištu rada

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visoka stopa nezaposlenosti pojedinih kategorija kao što su starijih od 45 godina, mladi, osobe sa invaliditetom i Romi; ✓ Nedovoljne kvalifikacije nezaposlenih lica; ✓ Nemogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca jer nema lica sa određenim kvalifikacijama, znanjima, veštinama, zanimanjima; ✓ Nedostatak investicija – nema novih radnih mesta; ✓ Marginalizovanje određenih kategorija; ✓ Nesigurnost radnih mesta u pojedinim preduzećima – rizik od nastanka novih viškova; ✓ Veliki broj nepismenih ili lica bez osnovne škole; ✓ Nizak nivo aktivacije nezaposlenih; ✓ Loše saobraćajne veze između naseljenih mesta – smanjena mobilnost radne snage sa sela; ✓ Nezaposleni nerado prihvataju obuke ako im se ne garantuje zaposlenje; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visok udeo nezaposlenih osoba preko 45 godina starosti; ✓ Zastarela znanja i veštine i neadekvatne radne navike – posebno nezaposlenih lica koja su dobila otkaz kao viškovi; ✓ Poslodavci nerado primaju mlade bez iskustva; ✓ Poslodavci nerado primaju starije; ✓ Nema dovoljno radnih mesta za osobe sa invaliditetom; ✓ Nema dovoljno radnih mesta za mlade bez praktičnog iskustva; ✓ Veliki broj poslodavaca koji ne prijavljuju radnike – rad „na crno”; ✓ Nedovoljno mesta u obdaništima; ✓ Nedovoljno institucija za obrazovanje odraslih; ✓ Mladi nisu dobro pripremljeni za tržište rada: nemaju odgovarajuće kvalifikacije, znanja, veštine, neaktivni su; ✓ Ostali slični problemi.
---	---

Izvor: Priručnik za izradu lokalnog akcionog plana zapošljavanja

Nakon završetka procesa dijagnostifikovanja, LSZ treba da razmotri potencijalne načine za rešavanje identifikovanih problema. Pošto su raspoloživi resursi uvek ograničeni, kako LAPZ ne bi postao samo lista neostvarenih želja, savetujemo da se LSZ usmeri na rešavanje jednog ili dva prioriteta, tj. prioritetne kategorije i razradu jedne ili dve prioritetne mere.

Prioritete treba odabrati na osnovu najvažnijih/najhitnijih izazova koji zahtevaju intervenciju, ali treba uzeti u obzir i šta je izvodljivo da se realizuje u periodu od jedne godine (s obzirom da se LAPZ planira i sprovodi na godišnjem nivou). Istovremeno, treba imati u vidu činjenicu da pojedine ranjive kategorije zahtevaju podršku koja prevazilazi period od jedne godine. U takvim slučajevima, potrebno je planirati postepenu i kontinuiranu podršku da bi intervencija bila uspešna. U praktičnom smislu, to bi zahtevalo dogovor članova LSZ o potrebi za produženim intervencijama koje bi se nastavile tokom dužeg vremenskog perioda, što istovremeno podrazumeva i obezbeđivanje potrebnih resursa za realizaciju ovih intervencija.

6. Planiranje APZ/AMZ za ranjive/teže zapošljive kategorije lica

Prilikom donošenja odluka u procesu planiranja APZ/AMZ, važno je razmotriti da li APZ/AMZ utvrđene na nacionalnom nivou mogu da odgovore na potrebe lokalnog tržišta rada, kako nezaposlenih, tako i poslodavaca ili je potrebno razmotriti neka druga rešenja.

Podsećamo da se realizacija LAPZ može vršiti kroz dva modaliteta:

1. **Finansiranje** programa ili mera aktivne politike zapošljavanja predviđenih LAPZ **sredstvima iz budžeta JLS;**
2. **Sufinansiranje** programa ili mera aktivne politike zapošljavanja predviđenih LAPZ **sredstvima iz budžeta Republike Srbije i budžeta JLS.**

Ukoliko se realizacija vrši po modalitetu 1, nadležni organ JLS na osnovu važećeg lokalnog strateškog okvira, analize stanja, kretanja i potreba lokalnog tržišta rada utvrđuje programe ili mere aktivne politike zapošljavanja u LAPZ (uključujući ciljne kategorije nezaposlenih lica i iznose sredstava po pojedinačnim merama), obezbeđuje ukupan iznos potrebnih sredstava za njegovu realizaciju koja se vrši kroz tehničku saradnju sa Nacionalnom službom za zapošljavanje (Sporazum o tehničkoj saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje radi realizacije LAPZ). Takođe, JLS je u potpunosti odgovorna za sprovođenje, praćenje i ocenu LAPZ.

Ukoliko se realizacija vrši po modalitetu 2, JLS u skladu sa NAPZ, a na osnovu važećeg lokalnog strateškog okvira i analize stanja, kretanja i potreba lokalnog tržišta rada, utvrđuje programe ili mere aktivne politike zapošljavanja u LAPZ. Nakon dobijanja saglasnosti LSZ, LAPZ se usvaja od strane nadležnog organa JLS i, u skladu sa rokovima utvrđenim NAPZ, može se dostaviti NSZ na ocenu, odnosno ministarstvu nadležnom za poslove zapošljavanja na odobravanje učešća u finansiranju. Sredstva za sprovođenje LAPZ obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije i budžetu JLS, a realizacija istog vrši se od strane NSZ i JLS, na osnovu Sporazuma o sufinansiranju programa ili mera aktivne politike zapošljavanja predviđenih LAPZ. JLS i NSZ odgovorne su za sprovođenje, praćenje i ocenu LAPZ.

- JLS mogu da odaberu da podnesu zahtev za sufinansiranje APZ/AMZ predviđenih LAPZ iz budžeta R. Srbije, ali mogu i samostalno da izrade i finansiraju APZ/AMZ iz lokalnih budžeta.

Obe opcije sa svim karakteristikama će biti analizirane i predstavljene.

6.1. Izrada APZ/AMZ koje finansira JLS

Prilikom kreiranja **intervencija** namenjenih uključivanju ranjivih/teže zapošljivih lica, za izradu adekvatnih i efikasnih APZ/AMZ ključno je pravilno dijagnostifikovanje i razumevanje **uzroka nezaposlenosti/neaktivnosti ranjivih/kategorija teže zapošljivih lica** tako da odgovor, u ovom slučaju APZ/AMZ, može na adekvatan način da odgovori na njih.

- **Pravilna dijagnoza uzroka nezaposlenosti je ključna za izradu efikasnih APZ/AMZ.**

Ovi uzroci se obično grupišu u tri šire kategorije:

- ✓ **Neusklađenost između ponude i potražnje na tržištu rada** (neusklađenost u smislu znanja, veština, kompetencija nezaposlenih lica i poslodavaca);
- ✓ **Nizak nivo potražnje za radnom snagom** (broj radnika koji traže posao je veći od potražnje preduzeća) ili mali broj kvalitetnih prilika za zapošljavanje (na primer dominira neformalno zaposlenje, male plate); i
- ✓ **Demotivisanost i smanjena aktivnost traženja posla koje se javljaju zbog različitih prepreka u pristupu tržištu rada** (obaveza staranja o članu porodice, nedovoljno radno iskustvo, nepotpune informacije o raspoloživim poslovima, diskriminacija na poslu, invaliditet itd.).

Svaki od ovih uzroka zahteva različito rešenje i stoga različit odgovor putem APZ/AMZ.

Kada se APZ/AMZ izrađuju za specifične kategorije (OSI, mladi nezaposleni, Romi, itd.) potrebno je identifikovati sve uzroke i pažljivo ih proceniti za svaku specifičnu kategoriju. Uključivanje NVO koje razumeju potrebe specifičnih kategorija u izradu APZ/AMZ namenjenih tim kategorijama može da doprinese uspešnom planiranju.

Neki od najčešćih uzroka nezaposlenosti/prepreka za teže zapošljive kategorije navedeni su u donjem okviru:

Okvir 3.

Primeri uzroka nezaposlenosti/prepreka za kategorije teže zapošljivih lica

- *Mladim ljudima od 15 do 24 godine nedostaje praktično iskustvo, s obzirom da poslodavci često želeiskusne radnike;*
- *Dugoročno nezaposleni poseduju neodgovarajuće/zastarele veštine, pate od gubitka samopouzdanja i demotivacije što dovodi do smanjene potrage za poslom, suočavaju se sa teškoćama u prevazilaženju negativnih percepcija pojedinih poslodavaca, izloženi su urušavanju društvenih i poslovnih veza koje su ljudima potrebne da bi obezbedili zaposlenje;*
- *Romi često imaju nizak stepen obrazovanja, demotivisani su, suočeni sa predrasudama/diskriminacijom, nedostatkom pristupa informacijama;*
- *Stariji radnici poseduju zastarele veštine i kompetencije, nedostaje im samopouzdanje i motivacija;*
- *Samohrani roditelji moraju da balansiraju između brige o deci i radnih obaveza;*
- *Migrantima iz manje razvijenih država često nedostaje znanje jezika i lične osobine i veštine (eng. soft skills)*
- *Bivši osuđenici i zavisnici se suočavaju sa predrasudama i sumnjom poslodavca;*
- *Ženama iz ruralnih sredina nedostaju alternativne mogućnosti za brigu o drugima, kao što je nega dece ili nega članova porodice koji imaju zdravstvene probleme;*
- *Radnicima sa niskim kvalifikacijama možda nedostaje znanje o tome kako tražiti posao i kako se prijaviti.*
- *OSI suočavaju se sa otežanim pristupom tržištu rada usled nedostatka motivacije za uključivanje u svet rada, radnog iskustva i posedovanja nivoa kvalifikacija, znanja i veština čija je tražnja uslovljena razvojem i prenosom novih tehnologija (koji su bitno uticale na promene strukture tražnje za radnom snagom) i predrasuda o stvarnim mogućnostima i sposobnostima OSI u procesu rada.*

Postoje i neke druge prepreke/okolnosti koje su spoljašnje prirode, koje takođe mogu uticati na aktivaciju i motivaciju pa ih treba uzeti u obzir:

- Neadekvatna saobraćajna infrastruktura;
- Nedovoljan broj objekata za brigu o deci (vrtići, centri za dnevni boravak, itd.)
- Dostupni poslovi su često ograničeni na rad u neadekvatnim smenama;
- Fizičke prepreke za učešće OSI na tržištu rada;
- Pristup loše plaćenim poslovima dovodi do oklevanja pri prihvatanju posla.
- Višegodišnja zavisnost od davanja iz sistema socijalne zaštite

Da bi se uspešno planiralo, svi različiti uzroci moraju da budu prepoznati kako bi se na adekvatan način odgovorilo na problem nezaposlenosti određene kategorije.

- **Različite ranjive kategorije nezaposlenih se mogu suočavati sa određenim zajedničkim preprekama pri zapošljavanju, jer su često ranjivi iz sličnih razloga.**

U praksi je uglavnom problem nezaposlenosti rezultat kombinovanih efekata svih navedenih uzroka. Stoga prednost treba dati integrisanim programima koji, na primer, kombinuju obuku sa karijernim vođenjem i informisanjem o tržištu rada, sa podrškom pri traženju posla i subvencionisanim zapošljavanjem, s obzirom da ovakvi pristupi imaju više izgleda da dovedu do trajnog zapošljavanja.

Kada se razmatra izrada APZ/AMZ i uključivanje kategorija teže zapošljivih lica, potrebno je imati u vidu dva moguća pristupa.

Prvi pristup podrazumeva da se umesto izrade posebnih APZ/AMZ za specifične ranjive/teže zapošljive kategorije lica, pronađe najadekvatniji način njihovog uključivanja u „redovne“, već postojeće APZ/AMZ, ali sa ciljanim uključivanjem. To znači da je program opšteg karaktera, da nije kreiran za jednu specifičnu kategoriju, već za sve kategorije teže zapošljivih lica (poput subvencije za zapošljavanje, obuke za tržište rada itd.) i uključivanje ranjivih kategorija je eksplicitno, a ne isključivo i postiže se putem **systema bodovanja** koji prepoznaje i daje određene prednosti teže zapošljivim kategorijama. Kada je reč o uključivanju Roma u aktivne mere, Evropska unija, na primer, preporučuje balansirani pristup „eksplicitnog, ali ne isključivog targetiranja“.

Prednost prihvatanja pristupa jednakosti i uključivanja pod opštim uslovima je taj što se smanjuju predrasude i moguće tenzije unutar zajednice, ali se ipak ostavlja potreban prostor za intervenciju.

Drugi pristup podrazumeva kreiranje posebnih APZ/AMZ za pojedine ranjive/teže zapošljive kategorije. Ovaj pristup se u Srbiji najčešće primenjuje kada je reč o uključivanju OSI.¹⁸ U pojedinim zajednicama u kojima dominira izazov vezan za nezaposlenost jedne određene kategorije (poput Roma, žena iz ruralnih sredina ili OSI), trebalo bi imati više pripremljenih ciljanih inicijativa, koje mogu biti privremenog ili stalnog karaktera.

- **Pronalaženje odgovarajuće ravnoteže između opštih i ciljanih mera treba da bude ključna odluka kreatora politike na lokalnom nivou koji treba da pažljivo odmere između ove dve opcije.**

I naravno, APZ/AMZ treba planirati tako da se **u obzir uzme lokalni kontekst** (ograničenja i mogućnosti). To znači da oni koji učestvuju u njihovom kreiranju treba da budu dobro upoznati sa lokalnim okolnostima i da budu svesni tih okolnosti, kao **i da razumeju potrebe i nezaposlenih**

¹⁸ Oblasť zapošljavanja osoba sa invaliditetom pod opštim i posebnim uslovima rada, uključujući i posebne mere podrške, regulisana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Službeni glasnik RS“, br. 36/09 i 32/13).

i poslodavaca (i stranu ponude i potražnje). Izrada APZ/AMZ koji u potpunosti zanemaruju/previđaju jednu od strana može da dovede jedino do neuspeha.

Okvir 4.

Odabir privrednog sektora

Prilikom kreiranja APZ/AMZ, treba uzeti u obzir analizu privrednog(ih) sektora sa najvećim potencijalom za rast. Na primer, ukoliko je poljoprivreda identifikovana kao sektor koji nudi najveće potencijale u smislu zapošljavanja, LSZ može da razmotri davanje subvencija za samozapošljavanje poljoprivrednicima, iako to nije predviđeno NAPZ.

6.2 Izbor APZ/AMZ koji će biti sufinansirani iz sredstava republičkog budžeta

Kada APZ/AMZ sufinansira Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, njihov koncept se utvrđuje na nacionalnom nivou, tako da je teško govoriti o slobodi JLS da izrađuju/prilagođavaju APZ/AMZ. Ovde pažnja treba da bude usmerena na odabir odgovarajućih APZ/AMZ i efikasnom nizu, odnosno rasporedu po kojem se realizuju.

Dakle, potrebno je da, iz mera koje su ponuđene NAPZ, LSZ **odabere APZ/AMZ koje su u skladu sa lokalnim kontekstom i odgovaraju na potrebe ranjivih/teže zapošljivih kategorija lica** koje su identifikovane kao prioritete analizom podataka prikupljenih na lokalnom nivou. Odabir APZ/AMZ koji ne odgovara identifikovanim ranjivim kategorijama diskredituje proces planiranja.

Odabir treba da bude zasnovan na izazovima koje JLS želi da reši na lokalnom tržištu rada, tako da odabrani APZ/AMZ odgovaraju identifikovanim potrebama lokalnog tržišta rada. Još jednom se ukazuje na neophodnost razumevanja lokalnih okolnosti (**potrebe kako nezaposlenih tako i poslodavaca**).

U LAPZ potrebno je jasno navesti AMZ/APZ čija se realizacija planira, sa detaljnim opisom mere (npr. ukoliko se radi o programu javnih radova potrebno je navesti planirano trajanje javnog rada; ukoliko je u pitanju program stručne prakse potrebno je jasno naznačiti obuhvat lica po stepenima stručne sprema i sl.), ciljnih kategorija nezaposlenih lica koje će istom biti obuhvaćene i ukupan iznos potreban za realizaciju mere. Ukoliko LAPZ obuhvata mere koje će se realizovati kroz program sufinansiranja, kao i mere koje će se realizovati kroz sporazum o tehničkoj saradnji, potrebno je prikazati sve planirane mere, bez obzira na tip realizacije, odnosno izvor finansiranja. Poželjno je prikazati i planirane nefinansijske mere iz sistema aktivnog traženja posla (npr. sajam zapošljavanja, klub za traženje posla, CIPS, itd.).

APZ/AMZ kreirane na način da nijedan od lokalnih poslodavaca ne može da ispuni kriterijume za učešće u pojedinim APZ/AMZ ukazuje na neuspeh u shvatanju svih relevantnih elemenata. Na primer, predviđanje programa stručne prakse u lokalnoj zajednici koja ima samo mikro preduzeća koja ne mogu da ispune kriterijum obezbeđivanja mentora za polaznike, ukazuje na pogrešno planiranje.

Jedinice lokalne samouprave mogu da razmotre finansiranje jednog APZ/AMZ iz različitih izvora. Na primer, JLS koja je identifikovala Rome kao teže zapošljivu kategoriju može da odluči da program subvencije finansira i realizuje kroz udruživanje sredstava iz lokalnog i republičkog budžeta, dok ostale mere podrške za samozapošljavanje kao što su obuke, mentorstvo, itd. može da finansira iz sopstvenih izvora.

Treba pomenuti da LSZ može da koristi LAPZ kao strateški dokument, ne samo kada podnosi zahtev za finansiranje iz nacionalnog budžeta, već i za dobijanje sredstava iz predpristupnih fondova Evropske unije (IPA fondovi), sredstava drugih donatora kao i kompanija koje imaju komponentu društveno odgovornog poslovanja itd.

6.3 Kombinovanje APZ/AMRT za ranjive/teže zapošljive kategorije lica

Pošto su pojedine kategorije u posebno nepovoljnom položaju na tržištu rada, za njih je neophodna sveobuhvatnija i dugotrajnija podrška. Uobičajena je situacija da što je pristup tržištu rada više otežan za pojedine kategorije nezaposlenih, to im je potrebna veća podrška. Ovo je tesno povezano sa brojnim preprekama sa kojima se suočavaju, a koje zahtevaju kombinovanje nekoliko programa i pružanje dodatnih usluga iz domena socijalne zaštite na sinhronizovan način.

Kao što je već napomenuto, da bi se pravilno kreirale usluge i programi zapošljavanja, potrebno je ispitati ceo spektar **prepreka** neke specifične ranjive kategorije koje dovode do nezaposlenosti. Čest je slučaj da samo **kombinacija različitih mera** daje rezultate.

Da bi se odredila pravilna kombinacija mera, neophodno je ispitati i razmotriti individualne karakteristike svakog pojedinačnog nezaposlenog lica putem procene zapošljivosti. Sve ove karakteristike, kao i aktivnosti koje treba preduzeti, evidentiraju se u individualnom planu zapošljavanja koji zaključuje savetnik za zapošljavanje NSZ i nezaposleno lice. Precizna identifikacija problema na tržištu rada sa kojim se klijent suočava, pomoći će **savetniku za zapošljavanje NSZ da preporuči najbolju kombinaciju usluga i programa i omogućiti kreiranje paketa podrške koji je prilagođen tom klijentu.**

U kontekstu planiranja intervencija vezanih za zapošljavanje na lokalnom nivou, vodeću ulogu u pružanju informacija o karakteristikama i potrebama ugroženih pojedinaca i savetovanju LSZ o kombinovanju mera ima predstavnik NSZ u LSZ. Istovremeno, predstavnik NSZ u LSZ treba da vodi računa o tome da se prilikom razmatranja individualnih potreba zauzme integrisani, holistički pristup, jer je to u većini slučajeva potrebno, kao što će biti prikazano kasnije.

U nastavku je dat pregled mogućih kombinacija mera za određene ranjive/teže zapošljive kategorije lica.

Ženama iz ruralnih sredina koje pokušavaju da se vrate na tržište rada nakon što su godinama bile neaktivne, potrebno je individualno savetovanje o zapošljavanju i profesionalna orijentacija pre nego što uđu u obuku, da bi mogle da odluče kakvu karijeru žele. Ukoliko je dodatna prepreka za angažovanje jedne od ovih žena nedostatak ustanova za brigu o deci, trebalo bi razmotriti opcije za smeštaj deteta u vrtić ili davanje naknada za negu dece.

Slabi su izgledi da će **neko ko je dugoročno nezaposlen** samim uključivanjem u obuke za potrebe tržišta rada, koje kratko traju, poboljšati svoj položaj na tržištu rada. Da bi obuka dala dobre rezultate, neophodna je podrška i pre i posle obuke. Podrška koju takva osoba dobije pre i posle obuke može značajno da unapredi očekivane rezultate. Priprema osobe pre upućivanja na određeni APZ je važna da bi se procenila motivacija i spremnost osobe da pohađa obuku, kao i da bi se odgovorilo na pitanje da li je odabrana obuka adekvatna za tu osobu. Podrška nakon završetka obuke, u vidu posredovanja u pronalaženju posla je važna, da bi podrška bila pružena u skladu sa novostečenim kompetencijama ili da bi se osoba uključila u neku drugu meru, na primer, subvencionisano zapošljavanje/samozapošljavanje.

Tokom individualnog savetodavnog rada sa **mladima bez kvalifikacija ili niskim nivoom kvalifikacija**, važno je pružiti im pomoć da donesu odluku o svojoj karijeri. To je naročito važno ukoliko ne postoji potražnja za niskokvalifikovanom radnom snagom na tržištu. Da bi se odgovorilo

na problem nedostatka kvalifikacija, potrebno je doneti odluku o najadekvatnijem vidu/modelu obuke (na primer, sticanje praktičnih znanja ili obuka za tržište rada). Nakon završetka obuke, može se razmotriti uključivanje tih osoba u program subvencionisanog zapošljavanja.

Za **nezaposlene koji razmatraju opciju pokretanja sopstvenog posla**, prvi korak predstavlja pružanje informacija o tome šta samozapošljavanje podrazumeva i šta je potrebno da bi se započeo održiv i isplativ posao i njime upravljalo, tako da pojedinci mogu realno da sagledaju da li im ova opcija odgovara ili ne. U slučaju da se osoba odluči da dalje istraži ovu opciju i pokrene sopstveni posao, naredni korak bi predstavljao pružanje paketa mera podrške koji obuhvata različite obuke namenjene unapređenju veština i kompetencija za pokretanje i vođenje sopstvenog biznisa. Tek tada bi trebalo dati subvenciju za samozapošljavanje. Pored toga, trebalo bi obezbediti mentorsku podršku u toku prve godine poslovanja.

Ponekad, da bi se romske žene integrisale na tržište rada, neophodno je obezbediti ustanove za brigu o deci, kao i podršku supruga. Kada se identifikuju potencijalne prepreke, neophodno je razmotriti i organizovati potrebnu podršku/pomoć u saradnji sa centrima za socijalni rad, lokalnim NVO, itd.

Ukoliko se radi o OSI kod kojih je procenom radne sposobnosti utvrđen 2. stepen teškoća i prepreka u radu (zapošljavanje pod posebnim uslovima, odnosno prilagođavanje poslova i/ili radnog mesta), moguća je kombinacija npr. subvencije za zapošljavanje nezaposlenih lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima sa refundacijom troškova zarade za radnog asistenta (jedna od mera podrške).

7. Sprovođenje/upravljanje APZ/AMZ

Nedavne procene ukazuju na potrebu za boljim ciljanim odabirom AMZ/APZ kako bi se izbegao efekat „skidanja kajmaka“. Kao glavna primedba vezana za realizaciju pojedinih programa iz sistema dodatnog obrazovanja i obuke, navodi se uključivanje visokoobrazovanih lica kojima nisu potrebna dodatna znanja i veštine za pronalaženje zaposlenja. Stoga bi za trebalo, za učešće u takvim programima uključiti dodatne kriterijume pri odabiru učesnika (trajna nezaposlenost, nizak stepen obrazovanja, itd.)

Realizacija APZ/AMZ je u nadležnosti NSZ, uključujući i one programe/mere koje JLS finansira kroz LAPZ (bilo kroz program sufinansiranja, bilo isključivo iz budžeta JLS).

S obzirom da su identifikacija potreba nezaposlenih lica nakon profilisanja i procene zapošljivosti, kao i savetovanje i uključivanje u APZ/AMZ deo osnovnih nadležnosti NSZ, te su u najvećoj meri regulisane operativnim procedurama NSZ, naglasice samo njihove glavne karakteristike koje JLS/LSZ treba da ima na umu prilikom sprovođenja APZ/AMZ.

Stručni savetodavni rad sa nezaposlenim licima koji realizuju zaposleni u NSZ od ključnog je značaja za procenu zapošljivosti svakog pojedinačnog lica, u skladu sa njegovim karakteristikama (stepen obrazovanja, radno iskustvo, dodatna znanja i veštine, pol i dr.), kao i karakteristikama tržišta rada, radi uključivanja u mere aktivne politike zapošljavanja koje će najviše doprineti njihovom konkurentnijem pozicioniranju na tržištu rada.

Istovremeno, potrebno je razmotriti i eventualne dodatne potrebe – npr. potrebe za smeštajem, zdravstvene, socijalne i druge. Precizna **identifikacija problema sa kojima se klijent suočava** pomoći će savetniku NSZ da odabere najbolju kombinaciju usluga i programa i omogućiti kreiranje paketa podrške koji je prilagođen tom klijentu.

Preporučuje se da **identifikacija pojedinaca koje treba uključiti u programe** bude obavljena na osnovu individualnog plana zapošljavanja i u skladu sa uslovima i kriterijumima propisanim za određenu meru.

Odabir konkretnog APZ/AMZ obavlja se kroz proces „uparivanja“, gde se karakteristike i želje klijenta, kao i prepreke sa kojima se suočava dovode u vezu sa karakteristikama raspoloživih programa/mera¹⁹.

Pošto NSZ već poseduje relevantne informacije o nezaposlenima (evidentirane u individualnom planu zapošljavanja), NSZ predstavnik u LSZ može da ima vodeću ulogu u informisanju ostalih članova LSZ o karakteristikama i potrebama ugroženih pojedinaca i da savetuje LSZ tokom procesa odabira pojedinaca i odabira APZ u koje će taj pojedinac biti uključen.

Pravilan odabir i uparivanje su važni da bi se izbegao efekat „skidanja kajmaka“, koji podrazumeva da su nezaposleni koji inače imaju velike šanse za zapošljavanje odabrani za učešće u programu. Trošenjem ograničenih finansijskih resursa na nekoga ko bi najverovatnije pronašao posao i bez intervencije znači da je onima koji su u zaista ranjivom položaju i kojima je potrebna intervencija da bi dobili pristup tržištu rada, ta intervencija uskraćena.

Okvir 5.

Subvencionisano zapošljavanje

Subvencionisano zapošljavanje je najefikasniji način za uključivanje lica iz kategorije teže zapošljivih. Fokus treba da bude na onima koji bi bez pomoći države imale male ili nikakve šanse na tržištu rada. To ukazuje da nisu svi nezaposleni u istom položaju i da nije svima potrebna ista pomoć. Pažljivo „uparivanje“ nezaposlenih lica sa potrebama tržišta rada i odluka o tome da li im treba ponuditi podršku i u kom obimu (samo podršku pri traženju posla, motivisanje za aktivno traženje posla ili subvenciju za zapošljavanje) je ključna. Identifikacija potreba i odabir onih koji će biti podržani finansijskim merama treba da budu pažljivo obavljani da bi se postigao najbolji efekat, posebno imajući u vidu da su na raspolaganju ograničeni resursi za intervenisanje na tržištu rada.

S obzirom da se pripadnici ugroženih kategorija često suočavaju sa brojnim preprekama, još jedna važna stvar o kojoj treba voditi računa je **primena integrisanog pristupa pri pružanju podrške**, koja podrazumeva interakciju i koordinaciju podrške sa drugim pružaocima usluga u okviru zajednice (npr. lokalnom samoupravom, centrima za socijalni rad, pružaocima zdravstvenih usluga, civilnim društvom, preduzećima, itd.) da bi klijent dobio svu neophodnu podršku za uključivanje na tržište rada.

Dakle, bavljenje isključivo aspektom nezaposlenosti, bez razmatranja ostalih podjednako važnih aspekata kao što su smeštaj, usluge brige o deci, prevoz, usluge dnevne brige za članove porodice sa invaliditetom za one koji su motivisani da učestvuju u programu, nije dovoljno. Koordinirana organizacija i pružanje usluga dodatne podrške od centara za socijalni rad, lokalne samouprave, lokalnih NVO i sl. mogu da budu ključni za uspešnu reintegraciju na tržište rada.

U slučajevima kada je nezaposlenost centralni problem pojedinca, vodeću ulogu u koordinaciji integrisanog pristupa pružanju usluga imaju savetnici za zapošljavanje iz NSZ, s obzirom da su oni najbolje pozicionirani kada je reč o integraciji ili reintegraciji na tržište rada nezaposlenih lica i efikasnom povezivanju sa drugim pružaocima usluga, posebno sa onima u sistemu obrazovanja, zdravstvene zaštite, socijalne zaštite i sl.

¹⁹ Programi zapošljavanja za nezaposlena lica iz kategorije teže zapošljivih su najefikasniji način za njihovo uključivanje na tržište rada. Fokus je na onim kategorijama nezaposlenih lica koje bi bez pomoći države imale male ili nikakve šanse na tržištu rada. Pažljivo „uparivanje“ nezaposlenih lica sa potrebama tržišta rada i odluka o tome da li im treba ponuditi podršku i u kom stepenu (samo podršku pri traženju posla, motivisanje za aktivno traženje posla ili subvenciju za zapošljavanje) je ključna. Identifikacija potreba i odabir onih koji će biti podržani finansijskim merama treba da budu pažljivo obavljani da bi se postigao najbolji efekat, posebno imajući u vidu da su na raspolaganju ograničeni resursi za intervenisanje na tržištu rada.

Nakon uključivanja i tokom trajanja programa/mere, neophodno je pružiti **intenzivnu, neprekidnu podršku pojedincima** koji su identifikovani kao teže zapošljiva lica. Individualni sastanci sa klijentom tokom kojih bi se razmotrio/identifikovao napredak i izazovi, itd. su neophodni da bi se, u dogovoru sa njim i ukoliko je potrebno, sadržaj mera izmenio/prilagodio. Na taj način blagovremeno se mogu uočiti potencijalni problemi koji bi mogli dovesti do napuštanja programa obuke ili drugog vida aktivacije ili otpuštanja sa posla.

Takođe se preporučuje da savetnik zadužen za određenog klijenta sprovodi posete praćenja u partnerskom preduzeću ili izvođaču obuke tokom trajanja programa, a o učestalosti tih poseta treba odlučiti na osnovu procenjenih potreba klijenta i trajanja mere/programa.

8. Praćenje (monitoring) APZ za ranjive/kategorije teže zapošljivih lica

Praćenje (*monitoring*) se najčešće definiše kao sistematsko i trajno prikupljanje, analiziranje i korišćenje podataka u cilju efikasnog donošenja odluka. Stoga, praćenje podrazumeva redovan osvrt na to kako određena aktivnost napreduje u smislu korišćenja resursa, sprovođenja, ispunjenosti zadataka, ostvarenosti rezultata i upravljanja rizicima. Praćenje omogućava prilagođavanje intervencija ukoliko se pojavi problem ili ukoliko promene konteksta utiču na realizaciju i planirani učinak.

Svrha praćenja u kontekstu sprovođenja LAPZ može da bude dvostrana:

- ✓ Da se licima odgovornim za sprovođenje i upravljanje APZ/AMZ pruži podrška u vidu redovne i sistematične potvrde statusa sprovođenja;
- ✓ Da utvrdi status lica koja su bila uključena u APZ/AMZ, kako bi se doneo zaključak o tome da li su APZ/AMZ imale pozitivan efekat na zapošljavanje.

U prvom slučaju praćenje služi kao instrument koji pruža relevantne informacije o napretku sprovođenja programa/mere, omogućava evidentiranje mogućih smetnji i predstavlja osnov za predlaganje korektivnih aktivnosti/usaglašavanja ukoliko je potrebno.

Da bi se podaci sistematično prikupljali i pratio napredak, preporučuje se definisanje **indikatora procesa** koji se odnose na cilj, sadržaj i uslove realizacije APZ/AMZ. Na primer, tokom monitoring posete proveriti sledeće aspekte: i) prisustvo učesnika mere na obuci/radnom mestu; ii) dostupnost i prisustvo mentora dodeljenog učesniku; iii) usaglašenost sa dodeljenim ili dogovorenim poslovima/zadacima/ishodima APZ/AMZ (npr. radnik čije je zapošljavanje subvencionisano, a koji je angažovan za obavljanje nekog specifičnog posla, najveći deo svog radnog vremena treba da provede u obavljanju zadataka vezanih za taj konkretan posao; ukoliko se uoči da lice obavlja poslove i zadatke koji nisu dogovoreni, potrebno je tražiti objašnjenje) i iv) procena stepena ostvarenosti integracije lica na radnom mestu (npr. radne navike, stil oblačenja, komunikacija sa kolegama i nadređenima, itd.).

U **drugom slučaju**, praćenje pruža informacije o ukupnim ishodima programa u odnosu na zadate ciljeve. Verifikovanjem napretka lica nakon realizacije APZ/AMZ, dolazi se do zaključka da li je odabrani APZ/AMZ imao bilo kakav efekat u smislu (ponovnog) zapošljavanja. Drugim rečima, praćenje ne služi samo kao sredstvo za proveru sprovođenja određene aktivnosti, već i kao sredstvo za evidentiranje kako uspeha, tako i neuspeha u ostvarivanju zadatah ciljeva.

U tom smislu, postavljanje jasnih indikatora i ciljeva u toku inicijalne faze pripreme LAPZ je od ogromne važnosti. Članovi LSZ treba da razmotre, prodiskutuju i usaglase se oko ciljeva koji su ostvarljivi i merljivi.

Ključni element praćenja u oba slučaja je poređenje stvarnih i planiranih brojki koje se odnose na sprovođenje aktivnosti i ciljeva koje je potrebno ostvariti. S tim u vezi neophodno je uspostaviti sistem praćenja koji omogućava merenje radnog učinka kroz utvrđivanje indikatora učinka.

U nastavku je dat tabelarni prikaz primera pojedinih indikatora, kao i korišćene metode računanja.

<i>Indikatori učinka</i>	<i>Metod računanja</i>
Obuka	
Prosečni troškovi po polazniku zaposlenom nakon obuke	= ukupni troškovi kurseva obuke/ broj polaznika zaposlenih nakon obuke
Procenat polaznika zaposlenih nakon obuke	= broj polaznika zaposlenih nakon obuke /broj polaznika koji su započeli obuku
Prosečni troškovi po učesniku programa obuke	= ukupni troškovi za završene obuke/broj lica koja su započela obuku
Prosečni troškovi po polazniku po satu obuke	= ukupni troškovi za završene obuke/broj sati polaznika za održanu obuku
Procenat polaznika koji su uspešno završili obuke	= broj polaznika koji su završili obuke /broj polaznika koji su započeli obuku
Procenat polaznika zaposlenih nakon obuke	= broj polaznika koji su zaposlenih nakon obuke koji rade u okviru zanimanja za koje su se obučili/broj polaznika zaposlenih nakon obuke
Subvencionisano zapošljavanje	
Procenat radnika - korisnika subvencije redovno zaposlenih nakon isteka subvencije, Udeo radnika - korisnika subvencije zaposlenih u subvencionisanom preduzeću	= broj radnika - korisnika subvencije zaposlenih nakon isteka subvencije/ broj tražilaca posla koji su ušli u program subvencionisanja zapošljavanja = broj radnika - korisnika subvencije zaposlenih nakon isteka subvencije u subvencionisanom preduzeću/ broj radnika - korisnika subvencije zaposlenih nakon isteka subvencije
Prosečni troškovi po radniku - korisniku subvencije koji je i dalje zaposlen nakon isteka subvencije	=ukupni troškovi subvencije za zapošljavanje/ broj radnika - korisnika subvencije zaposlenih nakon isteka subvencije
Prosečni troškovi subvencije zarade po radniku-korisniku subvencije	= ukupni troškovi subvencije/broj osoba koje su ušle u program subvencionisanja zapošljavanja
Podrška samozapošljavanju	
Prosečan iznos pomoći po osobi koja je i dalje samozaposlena nakon isteka subvencije	= ukupni troškovi pomoći/broj samozaposlenih lica nakon isteka subvencije
Procenat samozaposlenih osoba nakon isteka subvencije	= broj samozaposlenih učesnika nakon isteka subvencije/broj osoba koje su ušle u program samozapošljavanja
Prosečan iznos subvencije po samozaposlenoj osobi	ukupni troškovi pomoći/broj osoba koje su ušle u program samozapošljavanja
Prosečan broj dodatnih zapošljavanja kao rezultat pomoći za samozapošljavanje nakon isteka subvencije	broj dodatno kreiranih poslova/radnika koje je zaposlio samozaposleni radnik- korisnik programa samozapošljavanja

Izvor: Vodič za izradu, praćenje i evaluaciju inovativnih aktivnih programa zapošljavanja usmerenih na pojedince izložene riziku od isključenja sa tržišta rada²⁰

²⁰ V. Corbanese, G.Rosas, Vodič za izradu, praćenje i evaluaciju inovativnih aktivnih programa tržišta rada usmerenih na pojedince izložene riziku od isključenja sa tržišta rada, MOR

Međutim, potrebno je naglasiti da je praćenje korisno kada se procenjuje uspeh ili neuspeh programa, ali rezultati praćenja ne daju informaciju ili objašnjenje za uspeh odnosno neuspeh. Glavna prednost praćenja je ta što pruža **brze informacije o aktivnosti** (nasuprot evaluaciji, koja je često dugotrajan proces) koje se zatim mogu iskoristiti za unapređenje sprovođenja praćene aktivnosti.

S obzirom da su JLS odgovorne za izradu i sprovođenje lokalne politike zapošljavanja, **JLS su isto tako, odgovorne za praćenje učesnika APZ/AMRT** u skladu sa glavnim kriterijumima (opisanim u prethodnom odeljku), kao i za izveštavanje o učesnicima mera koji pripadaju ciljnim grupama ili kategorijama nezaposlenih koji su prema situacionoj analizi bili u posebno ranjivom položaju prilikom odabira.

Od procesa praćenja, ocene i izveštavanja, odnosno od odgovora da li su primenom određene mere postignuti očekivani efekti, zavisi da li će se i u budućnosti sprovoditi ista rešenja ili ih je potrebno menjati, odnosno da li je i u kojoj meri potrebno vršiti korekcije APZ/AMZ ili budžeta JLS u delu koji se odnosi na lokalnu politiku zapošljavanja. U LAPZ potrebno je prikazati informacije o načinu na koji će se vršiti praćenje realizacije LAPZ, stepena ostvarivanja rezultata i delotvornosti sprovedenih mera, utvrditi dinamiku realizacije LAPZ, praćenja i izveštavanja i odgovornosti za realizaciju navedenog procesa. U ovom delu posebno je važno utvrditi jasne, relevantne i merljive pokazatelje uspeha – indikatore

Kada se planira praćenje sprovođenja LAPZ (APZ/AMZ predviđenih LAPZ) važno je jasno utvrditi ko će u okviru LSZ biti zadužen za praćenje i izveštavanje ostalih članova LSZ o statusu sprovođenja, eventualnim kašnjenjima, neophodnim izmenama, itd. Ovu obavezu treba jasno utvrditi u Pravilniku o radu LSZ ili navesti u LAPZ.

Podaci o praćenju realizacije LAPZ se prikupljaju periodično i predstavljaju osnov za izveštavanje JLS (donosioca odluka) i organa na nacionalnom nivou (ministarstvo nadležnom za poslove zapošljavanja) o **ukupnim efektima** (uključivanju ciljnih kategorija u finansirane APZ) i njihovoj uspešnosti u završavanju svakog od APZ/AMZ.

U praksi, sprovođenje/upravljanje APZ predviđenim LAPZ, u većini slučajeva obavlja NSZ²¹, što dovodi do toga da NSZ zapravo prati ispunjenje ugovornih obaveza navedenih u ugovoru potpisanom između NSZ/JLS i korisnika (nezaposlenog lica /poslodavca. Pri takvoj postavci, najlakši način za sprovođenje praćenja od strane JLS/LSZ je da dobije administrativne podatke o sprovođenju APZ/AMZ od filijale NSZ nakon ispunjenja ugovornih obaveza.

NSZ, u svom Jedinstvenom informacionom sistemu, poseduje podatke o svakom evidentiranom licu (godište, pol, stepen obrazovanja, podatak o nezaposlenosti, kvalifikacijama), kao i druge informacije koje se odnose na prepreke pri nalaženju posla za svakog pojedinca, kao i informacije o tome da li lice pripada kategoriji teže zapošljivih.

Ovi administrativni podaci o svakom pojedincu koji je učestvovao u nekoj meri mogu da se prikupe u svrhu praćenja i da se uporede sa rezultatima učesnika nakon učešća u programu. U svrhu praćenja i izveštavanja, LSZ kao rezultat može da dobije veoma precizne podatke o karakteristikama nezaposlenih koji su uključeni u APZ/AMZ, izveštaj o procesu i radnom učinku, kao i izveštaj o učesnicima koji pripadaju ciljnim grupama ili kategorijama nezaposlenih, a koji su prema situacionoj analizi u bili u posebno ranjivom položaju prilikom odabira.

Treba napomenuti da, ukoliko se meri/prati efekat APZ/AMZ samo putem administrativnih podataka NSZ, biće obuhvaćeno samo formalno zapošljavanje. Ukoliko su JLS zainteresovane za uključivanje podataka o neformalnom zapošljavanju, mogu se obaviti naknadna praćenja (anketa praćenja).

²¹ JLS nisu ovlašćene da se bave zapošljavanjem, pa iz tog razloga preporuka je da NSZ preuzme upravljanje APZ koje se finansiraju kroz LAPZ.

9. Evaluacija APZ/AMZ za ranjive/kategorije teže zapošljivih lica

Evaluacija može da se sprovodi u svim fazama programa: u fazi identifikacije, kreiranja, sprovođenja i merenja rezultata, a kada se sprovodi u fazi merenja rezultata, naziva se evaluacija uticaja. Kada se obavlja u fazi rezultata, svrha evaluacije je da se izmeri **neto uticaj programa/mere**.

Kod procene neto uticaja, rezultati učesnika programa se procenjuju u skladu sa odgovarajućom grupom za poređenje (kontrolnom grupom). Takva evaluacija omogućava merenje i poređenje efekata programa/mera sa onim što bi se desilo da programa nije ni bilo.

S obzirom da se efekti pojedinih mera mogu procenjivati samo nakon izvesnog vremena, preporučuje se da se neto evaluacija uticaja obavlja najmanje 6, 12 ili 24 meseci nakon završetka programa/ugovorne obaveze, u zavisnosti od toga o kom programu/meri je reč.

Rezultati evaluacije kreatorima politike mogu da pruže vredne informacije:

- i. o tome da li su programi adekvatno izrađeni, usmereni i vođeni;
- ii. o merenju uticaja na pojedince u pogledu zapošljavanja i prihoda;
- iii. o poređenju rezultata različitih programa;
- iv. o tome šta funkcioniše i za koga.

JLS su do sada retko procenjivale sprovedene programe, jer su za evaluaciju, između ostalog, potrebni posebna stručnost i tehničko znanje. Međutim, kada se evaluacija sprovede, može da pruži vredne informacije o tome koji programi funkcionišu za koga i po kojoj ceni.

10. Antidiskriminatorne mere

Diskriminacija može da ima različite oblike i da se dešava u različitim fazama pristupu tržištu rada, što može da pogađa pojedinca tokom celog života (tokom školovanja, u zajednici, tokom komunikacije sa javnim službama, kada pokuša da ostavi svoja prava, itd.). U kontekstu zapošljavanja, diskriminaciju može da sprovede institucija tržišta rada, poslodavac, a može da se desi i na radnom mestu.

Međunarodna organizacija rada (MOR) diskriminaciju definiše kao: „*svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu, koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja*“.²²

U Srbiji je diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja strogo zabranjena. Zakonu o zabrani diskriminacije definiše diskriminaciju kao „*narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti*“.²³

Šta više, Zakon propisuje da „*zaštitu od diskriminacije uživa ne samo lice u radnom odnosu, već i lice koje obavlja privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lice na dopunskom radu, lice koje obavlja javnu funkciju, pripadnik vojske, lice koje traži posao, student i učenik na praksi, lice na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonter i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu*“.²⁴

22 Konvencija Br. 111, Konvencija koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, MOR, 1985.

23 Zakon o zabrani diskriminacije, Član 16 (1)

24 Zakon o zabrani diskriminacije, Član 16 (2)

Međutim, i pred činjenice da su ove antidiskriminatorne odredbe sadržane u brojnim zakonima koji regulišu oblast rada i zapošljavanja, uključujući Zakon o radu, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o volontiranju, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, itd, diskriminacija se događa, a više od 36% svih prijava podnetih kancelariji Poverenika za zaštitu ravnopravnosti vezano za je za oblast rada i zapošljavanja. Najveći broj prijava je podnet od strane žena koje se stavljaju u nejednak položaj, naročito zbog materinstva, što im često otežava nalaženje zaposlenja i kasnije napredovanje na poslu u odnosu na muškarce. Pol i porodični status su uglavnom razlozi za izostanak unapređenja, a praksa pokazuje da žene bivaju otpuštene ili premeštene na niže, druge, uglavnom slabije plaćene poslove za vreme porodiljskog odsustva.

U posebno teškom položaju nalaze se zaposlene samohrane majke, imajući u vidu da neki poslodavci, kada odlučuju o radnom statusu zaposlenih, svoje odluke baziraju na predrasudama i stereotipima da žene zbog svojih porodičnih obaveza nisu efikasne i produktivne kao njihove muške kolege.

Zakonska zabrana diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, iako neophodna, nije sama po sebi dovoljna za rešavanje problema direktne ili indirektno diskriminacije. Samo kombinacija zabrane diskriminacije kroz normativan okvir i proaktivan pristup mogu da daju rezultate.

10.1. Aspekti koje treba uzeti u obzir pri izradi APZ/AMRT

Diskriminacija može da se desi u različitim fazama postupka zapošljavanja i svest o svim aspektima koji se odnose na diskriminaciju je važna kako se osoba ne bi nenamerno diskriminisala ili pojačavale nejednakosti.

Diskriminacija može da se desi u procesu pristupa ponuđenim poslovima, odnosno kada predrasude onih koji bi trebalo da podržavaju integraciju ugroženih kategorija na tržište rada predstavljaju dodatnu prepreku, a ne podršku integraciji. Da bi se to sprečilo, neophodno je kontinuirano jačati svest i znanje o diskriminatornim postupanjima/izjavama, koje iako ponekad nehotične, povećavaju diskriminaciju. Na primer, diskriminacija Roma se često toleriše tokom traženja posla i pri angažovanju, tako što se prihvataju diskriminatorna pravila poslodavaca, umesto da se im se suprotstavlja. Ovi stavovi se najbolje mogu opisati rečima „poslodavci sami odlučuju o tome koga će da zaposle“ ili „osoba se prijavljuje za posao, a poslodavac odlučuje, služba za zapošljavanje tu nema aktivno učešće“.

Takođe, shvatanje da žene iz ruralnih oblasti koje žive u poljoprivrednom domaćinstvu ili Romkinje ne treba posmatrati/tretirati kao ozbiljne tražioce posla, može se pripisati diskriminaciji ovih kategorija na tržištu rada.

Ponekad se oklevanje poslodavaca da zaposle određene kategorije poput Roma, korisnika socijalne pomoći i dr. brani ili opravdava izjavama poput „oni imaju drugačiji način života, probleme sa higijenom, nedostatak motivacije, pošto bi radije primali socijalnu pomoć nego radili, itd.“

Sve ove izjave pojačavaju diskriminaciju, s obzirom da su formulisane tako da pokazuju da su određene kategorije krive za svoj nepovoljan položaj na tržištu rada i nezaposlenost i da je situacija zapravo takva, jer su lica odabrala takvo stanje i da su zadovoljna da tako i ostane.

Prilikom koncipiranja APZ/AMZ, neophodno je **voditi računa da se naprave programi** koji su namenjeni, odnosno zamišljeni da podstiču zapošljavanje, ne dovedu do toga da ranjive kategorije ostanu na marginama. Na primer, ovo može da se desi kada određene ranjive kategorije identifikuju samo sa jednim programom/merom, posebno ukoliko se podrška pri zapošljavanju usmeri na slabo plaćene poslove koji zahtevaju niskokvalifikovanu radnu snagu. Veoma često se određene ranjive kategorije vrlo brzo identifikuju samo sa jednim APZ, kao što su javni radovi, čime im se, u suštini, uskraćuje mogućnost da učestvuju u nekim drugim merama koje bi mogle imati bolje efekte u smislu

zapošljavanja (na primer, razmatranje uključivanja Roma ili korisnika novčane socijalne pomoći u bilo koji drugi program pored javnih radova).

Važno je takođe prepoznati potrebu za izmenama i za prilagođavanjem određenih mera, kako bi se izbeglo nametanje nesrazmernog ili nepotrebnog opterećenja, da bi se osobama sa invaliditetom omogućilo da ostvaruju sva ljudska prava. Razumljivo prilagođavanje može da se odnosi na broj radnih sati, izmene ugovora o radu, ali i na prostornu adaptaciju poslovne zgrade da bi se osobama sa invaliditetom obezbedio potpun pristup.

Jedan od mehanizama koji se mogu koristiti za ostvarivanje jednakosti je **usvajanje afirmativnih mera podrške** koje za cilj imaju smanjenje nejednakosti među pojedincima i kategorijama (npr. ženama, Romima, OSI). Mere afirmativne akcije pružaju izvesnu prednost ranjivim kategorijama kako bi imale istu „polaznu osnovu“ kao ostali građani u ostvarivanju principa jednakih mogućnosti na tržištu rada.

Postoji nekoliko afirmativnih mera koje se mogu razmotriti pri izradi intervencija:

- ✓ Uvođenje minimalnih „kvota“ za zapošljavanje da bi se povećalo učešće nedovoljno zastupljenih kategorija u zapošljavanju;
- ✓ Izrada programa koji privlače kandidate iz nedovoljno zastupljenih kategorija (npr. kada su u pitanju žene - obezbeđivanje naknade za negu dece/ustanova za brigu o deci, kao dodatak APZ);
- ✓ Uvođenje preferencijalnog tretmana određenih kategorija za određene programe, itd.

Primeri afirmativnih mera u oblasti zapošljavanja najčešće su povezani sa zaštitom osoba sa invaliditetom i žena u procesu angažovanja na poslu (tokom zapošljavanja ili tokom porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada zbog posebne nege deteta).

Sindikati mogu da igraju značajnu ulogu s obzirom na činjenicu da se diskriminacija dešava na radnom mestu (u slučaju diskriminatornih stavova i ponašanja kolega). Kako bi se proaktivno pristupilo problemu diskriminacije, LSZ može da predvidi kampanje podizanja svesti usmerene na širu javnost kako bi se istovremeno ispravila diskriminacija, ali i ohrabrile ranjive kategorije da ostvare svoja prava vezana za zapošljavanje.

PRILOG

11. Primeri dobrih praksi iz zemalja članica EU o APZ/AMZ za ranjive kategorije, uključujući i antidiskriminatorne prakse

Iako postoje opšte prepreke za uključivanje ranjivih kategorija na tržište rada, neophodno je prepoznati da se svaka kategorija suočava sa nekim specifičnim izazovima koje je treba identifikovati da bi se pravilno odgovorilo na njih.

a) Glavne karakteristike, izazovi i primeri dobre prakse koji se odnose na zapošljavanje osoba sa invaliditetom

Glavni izazovi kada je reč o zapošljavanju osoba sa invaliditetom su: niska stopa zaposlenosti i aktivnosti, visok stepen zavisnosti od davanja iz različitih sistema (socijalna zaštita, invalidsko osiguranje...), nepostojanje infrastrukture ili nedovoljna prilagođenost infrastrukture, postojanje predrasuda, kao i sve veći rizik od siromaštva.

Tokom poslednje decenije, intenzivirane su aktivnosti na uključivanju OSI na tržište rada i prelazak sa pasivnih na aktivne mere podrške. To se primarno odnosi na ustanovljavanje zakonodavnih instrumenata kao što su obaveza zapošljavanja osoba sa invaliditetom (kroz tzv. *sistem kvota*), antidiskriminatorno zakonodavstvo, radno zakonodavstvo i ciljane mere aktivne politike zapošljavanja. Paralelno s tim, značajna ulaganja su uložena u adaptaciju radnih mesta, prevoz i pristupnu infrastrukturu koja omogućava OSI olakšan pristup radnom mestu kao i učešće u društvu. Inovacije na polju informacionih tehnologija kao i olakšan pristup internetu omogućavaju veći broj prilika za zapošljavanje za OSI.

Kada se govori o uključivanju OSI na tržište rada, u zemljama EU mogu se uočiti dva pristupa. Pojedine zemlje, kao što su Belgija, Grčka i Holandija, za OSI najčešće primenjuju programe zasnovane na načelu uključivanja u redovne programe i mere, dok ostale uvode posebne i/ili prilagođene programe i mere za OSI (npr. Austrija). Učešće OSI u APZ/AMZ zasnovanih na načelu uključivanja u redovne programe i mere pokazuje glavne razlike između zemalja članica EU. U pojedinim zemljama, njihova participacija je gotovo zanemarljiva, dok u drugim postoji visok udeo OSI u ukupnom broju učesnika AMZ/APZ (koji je u pojedinim slučajevima i veći nego u programima koji su posebno kreirani za ovu ciljnu grupu).

Kraljevina Danska - „Fleksi-poslovi“

Preovlađujuća mera koja se u Danskoj sprovodi za osobe koje nemaju punu radnu sposobnost (trajna i značajno smanjena radna sposobnost) i koje ne mogu da se zaposle ili održe zaposlenje pod opštim uslovima jesu „*fleksi poslovi*“. Prema ovom rešenju, OSI se zapošljavaju prema uobičajenim uslovima dogovorenim između partnera tržišta rada, ali se deo troškova rada pokriva iz državnog budžeta, odnosno poslodavac ostvaruje pravo na subvenciju zarade. Iznos subvencije zavisi od stepena radne sposobnosti OSI (na primer, ukoliko je OSI sposobna da radi 20 sati nedeljno, poslodavcu će biti nadoknađen iznos do 37 sati).

Kraljevina Norveška – unapređenje veština učenja za OSI

Projekat koji je sproveden u telekomunikacionom sektoru u Norveškoj i koji je omogućio kombinaciju učenja i zapošljavanja OSI, dao je impresivne rezultate. Korisnicima projekta bilo je ponuđeno da kombinuju učenje IT veština sa praksom, što je rezultiralo time da je 75% osoba koje su završile program kasnije dobilo stalan posao. Ovo je veoma važan primer za OSI bez formalnog obrazovanja, jer za njih postoji veći rizik od nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti. Stoga je uticaj obrazovanja na jednakost i pristup poslovima važan, i to ne samo formalnog obrazovanja, već i *ad hoc* i dugoročnog učenja.

Savezna Republika Nemačka – Podrška pri zapošljavanju mladih OSI

Program „Usluga podržanog zapošljavanja“ počeo je da se sprovodi u decembru 2008. godine i posebno je usmeren na mlade koji nisu bili u mogućnosti da se profesionalno obuču u okviru redovnog školskog sistema, ali istovremeno nisu ni ciljna grupa za rad u zaštićenim uslovima. Pomoć je osmišljena na način da svaka mlada osoba ima svog mentora na poslu. Mladi imaju mogućnost korišćenja usluge podržanog zapošljavanja do tri godine (kvalifikacije: 24 meseca, uz mogućnost produžetka od 12 meseci; stalna podrška u procesu posredovanja u zapošljavanju pod opštim uslovima, ukoliko je potrebna).

Pored navedenog, Nemačka pruža širok spektar pratećih mera namenjenih lakšoj profesionalnoj integraciji OSI uključujući prednost pri zapošljavanju kod poslodavaca iz javnog i privatnog sektora, sistem kvota, posebne poreske uštede i olakšice, fleksibilni ugovori o radu, personalnu asistenciju, podršku pri transportu, povlastice za tehnička pomagala i stanovanje/mobilnost, subvencije zarade, finansijsku podršku za adaptaciju radnog mesta, umanjenje poreza i dr.

b) Glavne karakteristike, izazovi i primeri dobre prakse koji se odnose na zapošljavanje dugoročno nezaposlenih lica

Verovatnoća za uspešan izlazak iz statusa nezaposlenog lica obrnuto je proporcionalna periodu nezaposlenosti. Kod dugoročno nezaposlenih lica protekom vremena smanjuje se motivacija i mobilnost na tržištu rada, dolazi do zastarevanja stečenih znanja i veština i ova lica skliznu u neaktivnost. Posebna preporuka Evropske unije poziva zemlje članice da izrade set aktivacionih mera kako bi blagovremeno aktivirali one koji su u riziku od dugoročne nezaposlenosti.

Kraljevina Španija - Program za aktivaciju dugoročno nezaposlenih lica

Program je počeo sa realizacijom krajem 2014. godine i predviđa finansijsku podršku dugoročno nezaposlenim licima koji nisu obuhvaćeni nekim drugim beneficijama, uz intenziviranje aktivnosti lica u delu aktivnog traženja posla. Istovremeno, u cilju unapređenja individualnog pristupa korisniku, Služba za zapošljavanje je odredila „voditelje slučajeva“ za oko 400.000 predviđenih korisnika.

Republika Finska - Individualizovana podrška dugoročno nezaposlenim licima

Podrška dugoročno nezaposlenim licima putem reformisanog pristupa podrazumeva obezbeđivanje jedinstvene tačke kontakta za svakog nezaposlenog, u cilju bolje koordinacije službi za zapošljavanje, službi iz sistema socijalne zaštite i službi za pružanje podrške dugoročno nezaposlenim licima formiranim na nivou opštine.

Republika Letonija - Kombinacija karijernog savetovanja i podrške pri traženju posla

Set aktivnosti namenjenih socijalnoj integraciji i integraciji na tržište rada dugoročno nezaposlenih lica obuhvata, između ostalog, mogućnost korišćenja individualnih ili grupnih konsultacija, uključujući i karijerno savetovanje i karijerno usmeravanje pri odabiru obrazovnog profila, kao i motivacione programe za aktivno traženje posla.

c) Glavne karakteristike, izazovi i primeri dobre prakse koji se odnose na zapošljavanje Roma

Potpunija integracija Roma u svet rada otežana je sledećim faktorima: nisko učešće radno sposobnih pripadnika romske nacionalne manjine na formalnom tržištu rada, funkcionalna nepismenost, rano napuštanje sistema formalnog obrazovanja i nizak nivo stečenih kvalifikacija, nedovoljna spremnost poslodavaca da zaposle ili radno angažuju Rome i Romkinje.

Republika Rumunija - Karavani za zapošljavanje

Karavane za zapošljavanje organizuje Služba za zapošljavanje da bi rešila najveću prepreku sa kojom se romska zajednica suočava u pristupu uslugama/programima zapošljavanja, a to je da nisu evidentirani u Službi za zapošljavanje, pa stoga nemaju pristup raspoloživim uslugama i merama. Uzrok je nedostatak transportne infrastrukture i segregacija. Pomoću karavana za zapošljavanje usluge i informacije se čine dostupnim romskoj zajednici, što za rezultat ima evidentiranje značajnog broja Roma u Službi za zapošljavanje, koji imaju pristup informacijama o obukama, uslugama i mogućnostima za zapošljavanje. Slična intervencija sprovodi se u Srbiji, ali je usmerena na stanovništvo koje živi u udaljenim, ruralnim oblastima.

Republika Bugarska - Uparivanje pravih kandidata sa potrebama poslodavca

Takozvano „*Premošćavanje puta do posla*“ je program namenjen mladim Romima čiji je glavni cilj identifikovanje mogućnosti na tržištu rada u vodećim kompanijama u Bugarskoj, u kojima mladi Romi mogu da obave pripravnički staž, sa dugoročnim ciljem da dobiju ponudu za posao. Program obuhvata:

- Odabir stažista među pripadnicima romske zajednice i procenu njihovih potreba za zapošljavanjem i veštinama;
- Intenzivne prilagođene i individualne obuke za kandidate tokom dužeg perioda;
- Posredovanje sa kompanijama;
- Uparivanje pojedinaca sa radnim mestima;
- Poslovnog savetnika koji pruža podršku kandidatima tokom staža.

Ideja je da se podrže mladi, talentovani Romi kojima je potrebna pomoć pri predstavljanju svojih znanja i veština poslodavcima. Zahvaljujući mentorima koji su dodeljeni tim mladim ljudima, obezbeđena je prilagođena i individualna podrška pre i za vreme stažiranja. Mentori dolaze iz onih sektora kojima korisnici programa pokušavaju da pristupe. Ovu podršku prati dugotrajna i specijalizovana obuka kojom se mladi pripremaju za svaku od raspoloživih pozicija. Ta obuka obuhvata razvoj ličnih osobina i veština (*soft skills*) kao što su komunikacija, upravljanje vremenom i projektima, veštine prezentacije tokom intervjua, govor tela i jačanje samopouzdanja. Pažljivo uparivanje je takođe važno, kako bi kompanije i pojedinci ispunili međusobna očekivanja, naročito ukoliko stažiranje vodi do zapošljavanja. Borba sa stereotipima pri angažovanju Roma bila je deo posla, a pregovori za svaku poziciju zahtevali su značajno vreme i energiju, uključujući brojne sastanke licem u lice.

Republika Slovačka - Korporativna odgovornost

US Steel korporacija sa sedištem u Košicama, započela je svoj projekat podrške romskoj zajednici 2004. godine, a u 2011. godini zapošljavala je 110 učesnika projekta. Više od 90% bili su Romi, od kojih je samo je četvrtina završila srednju školu. Većina učesnika dolazila je iz obližnjih sela i grada Košice, uključujući Lunik IX, najveće romsko naselje u Slovačkoj. Zapošljavanje je zasnovano na ugovoru o privremenom angažovanju, gde su učesnici formalno zaposleni od strane svojih JLS, a zatim zaposleni kao privremeni radnici od strane kompanije. Učesnici projekta koji su postigli uspeh imali su priliku da postanu deo stalnog osoblja kompanije. Lično angažovanje gradonačelnika imalo je važnu ulogu pri preporučivanju potencijalnih radnika kompaniji i smanjivanju troškova angažovanja. Lokalna crkvena zajednica imala je ključnu ulogu u pružanju podrške Odeljenju za ljudske resurse kompanije pri izboru odgovarajućih kandidata za zapošljavanje.

Republika Bugarska - Načelo uključivanja u redovne programe i mere u kombinaciji sa ciljanim pristupom

Da bi se poboljšao pristup tržištu rada, odnosno unapredila podobnost za zapošljavanje i obuku Roma, Služba za zapošljavanje sprovedla je niz aktivnosti koje su obuhvatale rad na motivaciji za traženje posla, karijerno savetovanje, uključivanje u obuke u cilju povećanja funkcionalne pismenosti i stručnih kvalifikacija, obezbeđivanje zapošljavanja u okviru programa i mera podrške. Glavna aktivnost je podrška preduzetništvu, kroz rad na motivaciji i uključivanje u module obuke.

Republika Bugarska - Program aktivacije neaktivnih pojedinaca

Cilj programa je rad sa neaktivnim i obeshrabrenim pojedincima, koji uglavnom dolaze iz romske zajednice. Služba za zapošljavanje odredila je posrednike, osobe romskog porekla, da realizuju aktivnosti u cilju povećanja motivacije. Oni su pružili pomoć neaktivnim Romima da se prijave na evidenciju nezaposlenih i ohrabрили ih da koriste usluge posredovanja u zapošljavanju. Do sada, u okviru 68 organizacionih jedinica Službe za zapošljavanje širom Bugarske rade 82 posrednika romskog porekla, od kojih su 55 žene, a 22 osobe sa visokim obrazovanjem.

Republika Bugarska - Poslovi za Rome

Reč je o pilot inicijativi koja je od strane Evropske Komisije, Generalnog direktorata za zapošljavanje, potvrđena kao primer dobre prakse. Program je finansiran od strane Švedske agencija za međunarodni razvoj i saradnju (SIDA), u saradnji sa UNDP i Ministarstvom za rad. Program je povećao zapošljavanje Roma obezbeđivanjem usluga savetovanja, stručnog obučavanja i što je najvažnije, pružanja podrške za razvoj preduzetništva među romskim zajednicama. Za vreme trajanja programa, osnovana su dva poslovna centra u velikim romskim sredinama (Bourgas i Pazardjik), u kojima su realizovane stručne obuke/obuke o preduzetništvu, usluge poslovnog savetovanja i pristupa mikro kreditima, uz dodatni element podizanja svesti o Romima među poslodavcima i zajednicom. Glavni faktor pri osnivanju i razvoju poslovnih centara predstavljalo je aktivno učešće romskih organizacija i JLS. Tokom tri godine, otvoreno je 1.270 poslova za pripadnike romske zajednice, uz realizaciju preko 20.000 konsultantskih usluga i usluga informisanja.

d) Glavne karakteristike, izazovi i primeri dobre prakse koji se odnose na zapošljavanje mladih

Visoka stopa nezaposlenosti mladih i dalje predstavlja jedan od najvećih izazova u većini evropskih zemalja. Razlozi za ovakvo stanje su manji broj radnih mesta kao rezultat slabog ili negativnog privrednog rasta, smanjenje broja radnih mesta i zamrzavanje zapošljavanja u javnom sektoru, nedostatak veština ili posedovanje veština koje nisu tražene na tržištu rada, kao i nedostatak radnog iskustva.

Savezna Republika Nemačka – Dugoročno zapošljavanje ugroženih mladih

Joblinge je usmeren na ugrožene, nezaposlene mlade između 15 i 24 godine, od kojih je većina nezaposlena od 3 do 5 godina i za koje je malo verovatno da će sami pronaći posao. Program im pruža mogućnost da dobiju mesto u okviru radne prakse ili posla. *Joblinge* je šestomesečni program koji se sastoji od nekoliko faza tako da se mladi postepeno pripremaju za radni vek.

Da bi pokazali svoju posvećenost, učesnici se usmeravaju da rade na dobrotvornom grupnom projektu. U toj **prijemnoj fazi**, kandidati volontiraju obavljajući društveno korisne poslove, kao što je čišćenje lokalnog parka. Oni koji stalno dolaze na posao i uspešno završe ovu fazu, obično iskuse svoj prvi uspeh: dobijaju mesto u programu.

U fazi **orijentacije**, učesnici učestvuju u nizu praktičnih grupnih projekata (organizacija događaja, pisanje za časopis, učešće u plesnoj ili pozorišnoj radionici). Na taj način, učesnici otkrivaju svoja interesovanja, razvijaju svoje društvene i profesionalne veštine, testiraju svoje granice i procenjuju različite poslove u okviru širokog spektra zanimanja i tehničkih funkcija. Pored toga, učesnici komuniciraju „jedan-na-jedan“ sa zaposlenim u *Joblinge* programu, a razgovor je namenjen otkrivanju njihovih jačih strana, određivanju najpogodnijih poslovnih profila, rešavanju ličnih problema (beskućništvo, dugovi, tužbe ili nasilje u porodici) koji su često razlog zbog kojeg teško pronalaze posao.

U periodu **praktičnog iskustva** sledi pažljivo nadgledana stručna praksa u partnerskim kompanijama *Joblinge* programa gde učesnici isprobavaju svoje nove veštine i dokazuju se.

U periodu **probnog rada**, učesnici provode tri meseca kao kandidati za posao u partnerskoj kompaniji, gde završavaju obuku i gde se proverava da li se dobro uklapaju. Ukoliko je sve u redu, dobijaju poziciju pripravnika u organizaciji.

Zaposleni u okviru programa *Joblinge* i njihovi lični mentori ostaju u daljem kontaktu kako sa učesnicima, tako i sa poslovnim partnerima sve dok se radna praksa ne završi i tako obezbedi održivost pozicije.

Rezultati pokazuju da je, zahvaljujući ovom pristupu, više od 70% mladih dobilo radno mesto u kompanijama.

Republika Irska – Program „Most do posla“

Ovaj program omogućava obezbeđivanje radnih mesta namenjenih sticanju radnog iskustva u preduzećima u trajanju od 6-9 meseci za mlade koji su korisnici socijalne pomoći najmanje 78 dana. Pored socijalne pomoći, stažisti dobijaju 50 evra nedeljno.

Republika Italija – Subvencionisano zapošljavanje

Kompanije koje mladima starosti između 18 i 29 godina koji nisu bili u plaćenom radnom odnosu u poslednjih 6 meseci ili nemaju diplomu srednje škole ili sertifikat o stručnom usavršavanju daju ugovor na neodređeno vreme, dobijaju subvencije za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u trajanju od 12 meseci.

Kraljevina Španija – Kako dopreti do nezaposlenih mladih

Da bi mogli da dopru do mladih koji su najudaljeniji od tržišta rada, zaposleni u lokalnim samoupravama su u tu svrhu angažovali dva „ulična savetnika“. Ta dva savetnika su obučeni pedagog i socijalni radnik koji su imali prethodno iskustvo u radu sa ugroženim mladim. Svako od njih je nastojao da tokom perioda od tri nedelje u okviru 40 radnih sati dopre do ugroženih mladih. Radili su u tandemu i u različitim delovima dana posećivali lokalna mesta za „bleju“ u Hihonu, kao što su parkovi, skejt parkovi, trgovi, poslovni centri, biblioteke i plaže. Savetnici su bili približno istih godina kao i njihove ciljne grupe. Kao rezultat, prijavili su 54 isključene mlade osobe u okviru pilot studije, od kojih je na kraju evidentirana 31 osoba.

Republika Francuska – Nagrađivanje preduzetničkog duha

Program „Preduzetnici iz predgrađa“ pokrenut je u Parizu sa ciljem da se smanji nezaposlenost mladih u oblasti gde je stopa nezaposlenosti mladih 45% tako što se ugroženim mladima nudi šansa, da kao alternativu traženju posla, razmotre mogućnost pokretanja sopstvenog posla. Jedna od karakteristika programa je nastojanje da se sama zajednica učini pogodnom za razvoj preduzetništva među mladima tako što se nagrađuje preduzetnički duh mladih putem takmičenja „Otkrivamo talente“. Takmičenje, čiji su sponzori vodeće kompanije, održava se jednom godišnje, a nagrada od 12000 evra dodeljuje se uspešnom mladom preduzetniku, koja mu pored dodatnog novca za investiranje u svoju *start-up* kompaniju, donosi i društveno priznanje, jača samopouzdanje i stvara osećaj ponosa u problematičnoj lokalnoj zajednici.

Kraljevina Španija – Mladi preduzetnici u ruralnim oblastima

Galicija je jedan od regiona u Španiji koji se suočava sa visokom stopom nezaposlenosti i migracije mladih. Galiciju karakteriše ruralna privreda koja se u velikoj meri oslanja na poljoprivredu, šumarstvo i ribolov.

Lokalni i regionalni akteri, uključujući regionalnu vladu, opštine, aktere lokalnog razvoja, službe za zapošljavanje, institucije za stručno obrazovanje i obuku i uspešni preduzetnici udružili su snage da bi promovisali mogućnosti zapošljavanja.

Nakon toga usledila je dijagnoza potrebnih veština za svaku mladu osobu, praćena obukama, podučavanjem, partnerskom saradnjom, obezbeđivanjem sticanja radnog iskustva i direktnim zapošljavanjem.

Pored toga, mladi su naučili kako da izrade poslovni plan i da pokrenu preduzeće.

Do kraja projekta 42 učesnika su započela određenu obuku, pronašla posao u lokalnim preduzećima, ili su pokrenuli sopstveni posao (u oblasti poljoprivrede, hortikulture, trgovine, fotografije, mlekarstva i pekarstva).

Kanada - Program dvadesetčetvoročasovne podrške mladima suočnim sa brojnim barijerama

BladeRunners je program za zapošljavanje koji mladima (starosti 15-30 godina) suočnim sa brojnim barijerama pri zapošljavanju pomaže da izgrade karijeru u građevinarstvu i drugim granama industrije. Krajnji cilj programa je razvoj veština i sticanje radnog iskustva, kao i pružanje podrške integraciji mladih u društvo i zajednicu.

Svaki učesnik *Bladerunners* programa se povezuje sa po jednim *BladeRunners* koordinatorom. Većina programskih koordinatora dobro poznaje zajednicu i često su se u prošlosti i sami suočavali sa pojedinim teškoćama na koje nailaze učesnici *BladeRunners* programa. Pre zapošljavanja, iz budžeta *BladeRunners* programa kupuje se sva potrebna radna oprema (kacige, čizme, kabanice, itd.), a učesnici programa u pratnji koordinatora obavljaju ovu kupovinu. Zatim, prvog radnog dana koordinator dovodi učesnika programa na gradilište i upoznaje ga sa nadzornikom gradilišta, izvođačem ili trgovcem. U narednim danima koordinator posećuje gradilište da bi se uverio da sve ide kako je planirano i da su svi zadovoljni ovim zaposlenjem. Ukoliko je potrebno, koordinator će uputiti učesnike na druge pružaoce socijalnih usluga, pomoći im pri rešavanju problema sa smeštajem i prevozom i dati im savete o daljim obukama i mogućnostima stalnog zaposlenja. Obezbeđena su sredstva za pronalaženje smeštaja (kirija za prvi mesec i depozit u slučaju oštećenja stana), za prevoz (autobuske karte) i hranu (ručak na gradilištu, ukoliko je potrebno) – ova podrška se nudi zato što se smatra ključnom za obezbeđivanje zapošljivosti.

Podrška se pruža kada god je potrebna učesnicima programa, kako na poslu, tako i izvan njega. Dostupna je 24 časa, 7 dana u nedelji. Ranije je podrška koordinatora bila na raspolaganju samo do 18 meseci nakon zapošljavanja. Međutim, u praksi, koordinatori su se uvek rukovodili politikom otvorenih vrata i nastavljali su da budu u kontaktu sa bilo kojim ranijim učesnikom programa koji bi izrazio potrebu za podrškom pri povratku na tržište rada. Danas ne postoje ograničenja koja se odnose na dostupnost podrške.



Projetat sprovode



ARCHIDATA

