Република Србија

МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Твининг пројекат
Припрема институција тржишта рада у Републици Србији
за Европску стратегију запошљавања

Twinning project
Preparation of Serbian Labour Market Institutions
for European Employment Strategy

This project is funded by the European Union
Пројекат финансира Европска унија

Приручник за разумевање европске политике запошљавања

НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

gip International travail, emploi, formation professionnelle

pôle emploi

Arbetsförmedlingen
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Твининг пројекат
"Припрема институција тржишта рада у Републици Србији
за
Европску стратегију запошљавања"

Twinning project
"Preparation of Serbian Labour Market Institutions
for
European Employment Strategy"

Пројекат финансира
Европска унија
This project is funded
by the European Union

Приручник за разумевање европске политике запошљавања

TWINNING

Заједно ка Европској унији

Ова публикација је израђена уз подршку ЕУ.
Садржај ове публикације је искључива одговорност партнера на спровођењу пројекта и ни на који начин не одражава ставове ЕУ.

НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

gip international travail, emploi, formation professionnelle

pôle emploi

ROMÂNIA
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

Arbetsförmedlingen
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE

Увод

Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године („Службени гласник РС“, бр. 37/11), Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 88/10) и Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13) представљају стратешки и законодавни оквир политике запошљавања у Републици Србији.

Основни циљ политике запошљавања је успостављање стабилног и одрживог раста запослености у Републици Србији до 2020. године, уз усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада са правним тековинама ЕУ.

Мере активне политике запошљавања спроводе се ради подстицања отварања нових радних места, смањивања регионалних разлика и веће усклађености политике запошљавања са потребама на локалном и регионалном тржишту рада, смањивања структурне неусклађености између понуде и потражње за радном снагом, као и да би се допринело већем укључивању на тржиште рада свих категорија теже запошљивих лица. Све ово прати постојан развој капацитета и институција тржишта рада.

Пројекат „Припрема институција тржишта рада Републике Србије за Европску стратегију запошљавања“ је пружио техничку помоћ и експертизу у циљу развијања капацитета и ширења знања унутар институција надлежних за област запошљавања у Републици Србији, ради достизања паметног, одрживог и инклузивног раста запослености.

Љиљана Џувер
Помоћник министра
Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
Руководилац пројекта у име земље кориснице

У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, на нивоу јединица локалне самоуправе формирана су партнерства за запошљавање - локални савети за запошљавање. Они преузимају улогу стратешког актера чије активности су усмерене на промовисање Националне стратегије запошљавања и регионалног развоја у циљу смањења разлика на тржишту рада.

Твининг пројекат „Припрема институција тржишта рада у Републици Србији за Европску стратегију запошљавања“ својим активностима допринео је унапређењу капацитета за креирање политике запошљавања на локалном нивоу и утицао је на побољшање квалитета услуга и ситуацију на локалном тржишту рада.

За Националну службу за запошљавање је значајно што су кроз пројекат запослени добили могућност да унапреде своја знања за бољу процену које активне мере запошљавања на локалном тржишту рада могу дати најбоље резултате. Такође, локалне самоуправе добиле су помоћ у оспособљавању за активно праћење примене, резултата и утицаја мера на локално тржиште рада. Мере активне политике запошљавања морају бити прилагођене потребама и специфичностима на локалном тржишту рада. Од јединица локалне самоуправе се очекује и да обезбеде неопходна финансијска средства из својих буџета, али и да конкуришу за финансирање из Републичког буџета и фондова ЕУ.

Зоран Мартиновић
Директор
Националне службе за запошљавање

Овај приручник је настао у оквиру Твининг пројекта „Припрема институција тржишта рада у Републици Србији за Европску стратегију запошљавања” (SR/11/IB/SO/01).

Основни циљ пројекта јесте да створи услове за приближавање институција тржишта рада у Републици Србији стандардима ЕУ кроз:

- креирање и спровођење политике запошљавања утемељене на чињеницама у складу са стратегијом „Европа 2020”;
- јачање политике запошљавања на локалном нивоу.

Партнери на Твининг пројекту долазе из три државе чланице Европске уније.

„GIP International” у својству водећег партнера на пројекту - Агенција за међународну сарадњу француског Министарства рада, запошљавања и социјалног дијалога.

Pôle emploi - Француска јавна служба за запошљавање.

Министарство за рад, породицу, социјалну заштиту и старија лица Румуније, у својству млађег партнера на пројекту.

Arbetsförmedlingen - Шведска агенција за запошљавање, у својству млађег партнера на пројекту.

САДРЖАЈ:

Стратегија „Европа 2020” 7
Од Лисабонске стратегије до стратегије „Европа 2020” 7
Приоритети Стратегије „Европа 2020“ 8
Водећи циљеви које треба остварити до 2020. године 8
Кључне иницијативе 9
Процес управљања 10
Европска стратегија запошљавања 12
Европске смернице за запошљавање 12
Кључна иницијатива: „Агенда за нове вештине и радна места” 16
Остале водеће иницијативе од утицаја на запошљавање 19
Европска платформа за борбу против сиромаштва 20
Саопштење Европске комисије 2012. „Опоравак уз пуну запосленост” 21
Пакт евро плус 24
Савет Европске уније 26
Савет за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача (EPSCO) 27
Одбор за запошљавање 27
Одбор за социјалну заштиту 30
Инструменти Европске уније за координацију националних политика запошљавања 32
Отворени метод координације 32
Координација политика запошљавања у Европском семестру 34
Годишњи преглед раста 37
Заједнички извештај о запошљавању 37
Национални програми реформи (НПР) 39
Препоруке појединачним државама чланицама 40
Гаранција за младе 41
Иницијатива за запошљавање младих 47
Флексигурност 49
Модели флексигурности 51
Нови моменти флексигурности 53
Вишегодишњи финансијски оквир и кохезиона политика за период 2014-2020. год. 56
Заједничка правила за ERDF, ESF, Кохезиони фонд, EAFRD и EMFF и инструменти од значаја за област политике запошљавања 62
Европски фонд за регионални развој 63
Европски социјални фонд 65

Кохезиони фонд 66
Европска територијална сарадња 66
Европска групација за територијалну сарадњу 67
Програм узајамног учења 67
Европски фонд за ублажавање последица глобализације (ЕГФ) 71
Европски инструмент за микрофинансирање 72
Сарадња јавних служби за запошљавање Европске уније 73
Дијалог јавних служби за запошљавање 74
Партнерство служби за запошљавање – ,,ПАРЕС'' (,,PARES'') 75
Процес придруживања нових држава чланица 76
Правни основ 76
Процес придруживања 76
Инструменти у процесу придруживања 80
Национална стратегија запошљавања и Национални акциони план запошљавања Републике Србије 83
Макроекономски трендови 83
Ситуација и трендови на тржишту рада 84
Карактеристике регистроване незапослености 87
Основни изазови на тржишту рада 87
Приоритети политике запошљавања 88
Финансијски инструменти Европске уније 92
Инструмент за претприступну помоћ (ИПА) 95
Програм ,,ПРОГРЕС'' (,,PROGRESS'') 100
Програм за запошљавање и социјалне иновације 102
Захтеви Европске уније везани за комуникације и видљивост 104
Образац плана комуникације и видљивости 105
Елементи визуелног идентитета Европске уније 106
Активне мере запошљавања и угрожене групе 109
Дефинисање угрожених група 109
Опште активне мере на тржишту рада (АМТР) 112
Посебне активне мере на тржишту рада за различите угрожене групе 113
Примери добре праксе интеграције угрожених група 114
Пројекти повећања запослености угрожених група у Перуђи, Италија 116
Програми радне интеграције особа са инвалидитетом 117
Приступ тржишту рада за младе преко Европског социјалног фонда 119

Стратегија „Европа 2020”

Од Лисабонске стратегије до стратегије „Европа 2020”

У периоду 2000–2010. Европска унија је спровела Лисабонску стратегију, *„са циљем да ЕУ до 2020. године постане најконкурентнија и најдинамичнија привреда на свету, заснована на знању, способна да оствари одрживи економски раст, са већим бројем и квалитетнијим радним местима и јачом социјалном кохезијом”.*

Током последњих година спровођења, финансијска и економска криза поништиле су већину резултата остварених након 2000. године, те Лисабонска стратегија није успела да реализује већину амбициозно задатих циљева.

Стратегија „Европа 2020” дефинисана је и усвојена у тренутку преображаја Европске уније. Криза је поништила ефекте економског и социјалног напретка, који су остварени током претходних година, и разоткрила структурне слабости европске привреде. У међувремену, у условима брзих промена у међународном окружењу, дошло је до интензивирања дугорочних изазова, као што су *глобализација, притисак на ресурсе и старење.*

Европа може успети ако делује заједнички, као Унија. Стратегија „Европа 2020” израђена је како би се помогло Европи да из кризе изађе јача, као и како би се претворила у **паметну, одрживу и инклузивну привреду**, која остварује високу запосленост, продуктивност и социјалну кохезију. Стратегија „Европа 2020” поставља визију европске социјалне тржишне економије за 21. век.

Стратегија „Европа 2020” заснива се на поукама које произилазе из претходне стратегије, уважавајући њене предности (адекватно дефинисани циљеви — раст и отварање радних места), као и мане (неуспешна имплементација, уз постојање великих разлика између држава чланица ЕУ у погледу брзине и дубине реформи). Нова стратегија, такође, узима у обзир промене настале у Европској унији након 2000. године, као и потребу за опоравком од економске кризе.

Стратегија „Европа 2020” заснива се на новој врсти раста (паметан, одржив и инклузиван), на бољем процесу управљања, који се остварује редовним и транспарентним праћењем и руковођењем на највишем политичком нивоу (Европски савет) и на јачој економској координацији („Европски семестар” – националне владе морају да поднесу у исто време извештаје о привредној реформи, стабилности и конвергенцији како би се обезбедило сигурно финансирање националних програма реформи.

Приоритети стратегије „Европа 2020”

• **Паметан раст:** развој економије засноване на знању и иновацијама.

• **Одрживи раст**: промовисање економије која ефикасније користи ресурсе и која је зеленија и конкурентнија.

• **Инклузивни раст:** подстицање економије коју одликује висока стопа запослености и која остварује социјалну и територијалну кохезију.

Водећи циљеви које треба остварити до 2020. године

•**Запошљавање**: запослено **75%** становништва старости између 20 и 64 године.

•**Истраживање и развој: 3%** бруто друштвеног производа (БДП) ЕУ уложено у истраживање и развој.

•**Климатске промене/енергија**: емисију гасова који изазивају ефекат стаклене баште смањити за **20%** (или чак за 30%, уз одговарајуће услове), у односу на 1990. годину; удео обновљивих извора енергије у укупној енергетској потрошњи повећати на **20%**; енергетску ефикасност повећати за **20%**.

•**Образовање**: удео лица која прерано напуштају школовање свести испод **10%**;

•**најмање 40%** лица старости између 30 и 34 године има стечено терцијарно образовање.

•**Сиромаштво/социјална искљученост**: број људи који живе у сиромаштву и социјалној искључености смањити за најмање **20 милиона.**

Функција ових циљева јесте да усмере напоре и управљају напретком. Заједничком одлуком усвојен је ограничен број циљева које треба остварити до 2020. године. Ови циљеви одређени су у складу са приоритетом остваривања паметног, одрживог и инклузивног раста.

Основне карактеристике циљева:

• Представљају општи приказ основних параметара Европске уније, који треба да буду остварени до 2020. године.

• Преводе се у **националне циљеве**, при чему се у обзир узимају почетне ситуације у државама чланицама, тако да свака држава чланица ЕУ може да провери свој напредак у остваривању ових циљева.

• Мерљиви су и осликавају различите ситуације у државама чланицама ЕУ. Заснивају се на довољно поузданим подацима, те се могу користити за упоређивања.

• Не подразумевају расподелу терета, већ представљају заједничке циљеве који треба да буду остварени комбиновањем националних и европских активности.

• Међусобно су јако повезани, па постизање циља у области образовања повећава могућност запошљавања и смањује сиромаштво; унапређење капацитета за истраживања, развој и иновације у привреди, у комбинацији са ефикаснијим коришћењем ресурса, повећава конкурентност и ствара нова радна места; инвестирање у чисте технологије доприноси борби са климатским променама и креирању нових пословних/радних могућности

Кључне иницијативе

Европска комисија предлаже кључне иницијативе, које ће подстаћи напредак у оквиру сваке приоритетне области:

Паметан раст – привреда заснована на знању и иновацијама

„Унија иновација" доприноси унапређењу услова и приступа за финансирање истраживања и иновација како би се осигурала могућност трансформисања иновативних идеја у производе и услуге који ће стварати раст и радна места.

„Млади у покрету" доприноси унапређењу квалитета образовних система и лакшем уласку младих на тржиште рада.

„Дигитална агенда за Европу" доприноси ширењу брзог интернета, тако да домаћинства и предузећа користе предности јединственог дигиталног тржишта.

Одрживи раст – промовисање економије која ефикасније користи ресурсе, која је зеленија и конкурентнија

„Европа која ефикасно користи ресурсе" доприноси одвајању економског раста од коришћења ресурса, подржава прелаз на привреду са ниском емисијом угљен-диоксида, повећа употребу обновљивих извора енергије, модернизује транспортни сектор и промовише енергетску ефикасност.

„Индустријска политика у доба глобализације” доприноси унапређењу пословног окружења, нарочито за мала и средња предузећа (МСП), као и пружању подршке развоју јаке и одрживе индустријске базе која је конкурентна на глобалном нивоу.

Инклузивни раст – подстицање економије коју одликује висока стопа запослености и која остварује социјалну и територијалну кохезију.

„Агенда за нове вештине и радна места” доприноси модернизацији тржишта рада и оснаживању људи развојем њихових вештина током целог живота, како би се повећала активна радна снага и боље усклађивала понуда са тражњом на тржишту рада, између осталог, и мобилношћу радне снаге.

„Европска платформа за борбу против сиромаштва” обезбеђује социјалну и територијалну кохезију како би сви имали користи од раста и запослености, и како би људи који живе у сиромаштву и социјалној искључености могли активно да се укључе у друштво.

Процес управљања

Стратегија треба да буде организована око тематског приступа и усмеренијег надзора држава чланица. Њоме се надограђују и учвршћују постојећи инструменти координације.

•***Тематски приступ*** усмерен је ка остваривању пет водећих циљева. Главни инструмент биће програм „Европа 2020” и његове кључне иницијативе, што захтева активности, како на нивоу Европске уније, тако и на нивоу држава чланица.

• ***Извештавање држава чланица*** допринеће остваривању циљева стратегије „Европа 2020” тако што ће помоћи државама чланицама да израде и спроведу излазне стратегије, да поново успоставе макроекономску стабилност, утврде национална „уска грла”, као и да врате своје привреде одрживом расту и одрживим јавним финансијама. Обухваћена би била сва макроекономска питања везана за раст и конкурентност, а не само фискална политика. Биће неопходно осигурати интегрисан приступ при креирању и спровођењу политика, што је кључно за пружање подршке државама чланицама приликом доношења неопходних одлука, с обзиром на ограничења њихових јавних финансија.

Да би ово било постигнуто, истовремено ће бити спровођени праћење и процена националних програма реформе (НПР) и Пакта за стабилност и раст ради интеграције средстава и циљева. При томе ће бити раздвајани инструменти и процедуре, те задржан интегритет Пакта за стабилност и раст. То значи да ће истовремено бити предлагани годишњи програми стабилности или конвергенције, те ажурирани програми реформи које ће припремити свака држава чланица како би изнела мере за извештавање о напретку остваривања својих постављених циљева, као и кључне структурне реформе за решавање проблема „уских грла" за раст.

Интегрисане смернице

Стратегија „Европа 2020" употребљава неколико интегрисаних смерница „Европа 2020" (интегришући смернице политике запошљавања и смернице шире економске политике), које ће заменити 24 смернице из Лисабонске стратегије. Нове смернице усваја Европски савет. Након усвајања, смернице треба да остану стабилне до 2014. године, како би се осигурала усмереност на њихово спровођење.

Препоруке за политике

Препоруке за политике биће упућене државама чланицама, како у оквиру извештавања државе, тако и у оквиру тематског приступа „Европа 2020". Препоруке за надзор држава биће дате у облику Мишљења о програмима стабилности/ конвергенције, у складу са Уредбом Савета (Coun- cil Regulation – EC) бр. 1466/97, употпуњених препорукама датим у оквиру Општих смерница економских политика (Broad Economic Policy Guidelines – BEPGs, члан 121.2). Препоруке везане за надзор држава чланица односиће се на питања која имају значајне макроекономске импликације, као и импликације на јавне финансије. Тематски део би укључивао Препоруке за запошљавање (члан 148) и препоруке државама о другим одабраним тематским питањима (на пример, питањима о пословном окружењу, иновацијама, функционисању јединственог тржишта, енергетици и климатским променама, итд). Препоруке које су у склопу тематског приступа нуде детаљне савете о микроекономским изазовима и изазовима запошљавања и морају бити довољно прецизне. Оне, по правилу, нуде временски рок у којем се од државе чланице на коју се односе очекује да делује (нпр. две године). Држава чланица би, затим, требало да представи активности које намерава да предузме ради спровођења препоруке. Уколико држава чланица није поступила у складу са препорукама Савета у одговарајућем року или уколико и даље спроводи политике које нису у складу са овим препорукама, Комисија може да изда одговарајуће упозорење (члан 121.4)

Европска стратегија запошљавања

Европска стратегија запошљавања у складу је са стратегијом „Европа 2020" и усмерена је ка стварању већег броја квалитетнијих радних места широм Европске уније. Општи циљеви и приоритети, као и специфични циљеви дефинисани су на нивоу ЕУ, док су националне владе у потпуности одговорне за креирање и спровођење неопходних политика.

Ради остваривања својих циљева, Европска стратегија запошљавања подржава мере за реализацију три главна циља до 2020. године:

- запослено 75% становништва старости између 20 и 64 године ;
- удео оних који прерано напуштају школовање сведен испод 10%, а најмање 40% популације старости између 30 и 45 година има стечено терцијарно образовање;
- број људи испод линије сиромаштва смањен за 20 милиона.

У том смислу, активности које су описане у оквиру кључне иницијативе „Агенда за нове вештине и радна места" веома су битне за остваривање ових циљева.

Европске смернице за запошљавање

Смернице за запошљавање представљају део пакета интегрисаних смерница за економску политику и политику запошљавања држава чланица и утврђују заједничке приоритете и циљеве. Смернице за националне политике запошљавања предлаже Европска комисија, одобравају их националне владе, а усваја Европски савет.

Смернице запошљавања, које су укључене у стратегију „Европа 2020", усвојио је Европски савет. Требало би да остану стабилне до 2014. године, како би се осигурала усмереност држава на њихово спровођење. Предвиђено је да расправа на тему измене смерница започне у другој половини 2014. године. Она ће бити организована у оквиру Одбора за запошљавање и Одбора за социјалну заштиту, а на основу предлога Европске комисије.

Смернице за политике запошљавања држава чланица

Смерница 7: Повећање учествовања на тржишту рада и смањење структуралне незапослености

Државе чланице би требало да у своје политике тржишта рада уграде принципе флексигурности, које одобрава Европски савет, и да их примењују, користећи тако у потпуности подршку Европског социјалног фонда. Тиме би повећале учествовање на тржишту рада и борбу против сегментације и неактивности, неравноправности полова, уз истовремено смањење структуралне незапослености. Мере за подстицање флексибилности и сигурности треба да буду уравнотежене и да се међусобно допуњују. Државе чланице би, дакле, требало да уведу флексибилне и поуздане уговоре о раду, мере активне политике запошљавања, ефективно целоживотно учење, политике за промовисање мобилности радне снаге и одговарајуће системе социјалне сигурности ради обезбеђивања ефективних професионалних прелаза. Поред тога, требало би да јасно дефинишу права и обавезе незапослених како би активно тражили запослење.

Државе чланице треба да унапреде социјални дијалог и приступе решавању проблема сегментираности тржишта рада, применом мера за решавање питања привремених, несигурних и непријављених послова, као и недовољне запослености. Професионална мобилност треба да буде награђена. Квалитет посла и услове запошљавања треба побољшати борбом против ниских плата и обезбеђивањем одговарајуће социјалне сигурности, такође и запосленима на одређено време, као и самозапосленим лицима. Службе за запошљавање треба да буду ојачане и отворене за све грађане, укључујући младе и лица којима прети незапосленост, као и да пружају персонализоване услуге људима који су најудаљенији од тржишта рада.

Ради повећања конкурентности и подизања степена учествовања, нарочито нискоквалификоване радне снаге, а у складу са Смерницом 2 за економску политику, државе чланице треба да ревидирају системе пореза и накнада, као и капацитет јавних служби да пруже неопходну подршку. Државе чланице требало би да повећају учествовање радне снаге применом политика за промовисање активног старења, родну равноправност, једнаке плате и интеграцију на тржиште рада младих, особа са инвалидитетом, легалних миграната и осталих рањивих група. Политика уравнотежености професионалног и приватног живота, уз пружање приступачних услуга неге лица и иновације у организовању посла, треба да допринесе повећању стопа запослености, нарочито младих, старијих радника и жена, а посебно задржавању висококвалификованих жена у научним и техничким областима. Државе чланице, такође, треба да уклоне баријере за ула-

зак на тржиште рада за придошлице, да подрже самозапошљавање и стварање радних места у тзв. „зеленој економији" и области пружања услуга неге, као и да промовишу социјалне иновације.

Смерница 8: Развијање квалификоване радне снаге која одговара потребама тржишта рада, унапређење квалитета посла и целоживотно учење.

Државе чланице треба да промовишу продуктивност и запошљавање адекватном понудом знања и вештина, која је усклађена са постојећом и будућом тражњом на тржишту рада. Квалитетно основно образовање и привлачне стручне обуке треба допунити ефективним подстицајима за целоживотно учење и тзв. „другим шансама", чиме се сваком одраслом лицу даје могућност да унапреди своје квалификације, као и применом усмерене политике за миграције и интеграције. Државе чланице треба да развију системе за признавање стечених способности, да уклоне баријере за професионалну и географску мобилност радника, да промовишу стицање трансверзалних способности и креативности, као и да своје напоре првенствено усмере ка пружању подршке нискоквалификованим лицима и повећавању запошљавања старијих радника. Истовремено, треба да подстичу обучавање, стицање вештина и искуства висококвалификованих радника, укључујући и истраживаче.

У сарадњи са социјалним партнерима, као и у сарадњи са партнерима из привредног сектора, државе чланице треба да побољшају приступачност обука, те да ојачају образовање и каријерно вођење, уз пружање системских информација о отварању нових радних места и могућности. Такође, треба да промовишу предузетништво и унапреде прогнозирање потребних вештина. Заједничким финансијским доприносима влада, појединаца и послодаваца, треба промовисати улагање у развој људских ресурса, унапређење вештина и учествовање у програмима целоживотног учења. Ради пружања подршке младима, нарочито лицима која немају запослење, не похађају обуке и нису у систему образовања, државе чланице, заједно са социјалним партнерима, треба да креирају програме подршке недавно дипломираним студентима како би нашли прво запослење или за стварање могућности за додатно образовање и обуке, укључујући и организовање приправничког стажа, те да брзо интервенишу када млади остану без запослења. Редовно праћење учинка програма усавршавања и политика за прогнозирање требало би да помогне идентификовању области које треба унапредити, као и повећању реактивности система за образовање и обуке на потребе тржишта рада. Државе чланице треба у потпуности да искористе фондове ЕУ ради остваривања ових циљева.

Смерница 9: Унапређење исхода система образовања и обука на свим нивоима, те повећање учествовања у терцијарном образовању.

Обезбеђивање приступачности квалитетног образовања и квалитетних обука и унапређење образовних исхода захтева да државе чланице ефикасно улажу у систем образовања и обука. То ће довести до подизања нивоа вештина радне снаге у ЕУ и омогућити усклађивање са потребама модерних тржишта рада, које се брзо мењају. Активности треба да покрију све секторе (од предшколског образовања, преко основне школе, па до високог образовања, укључујући и стручно образовање и обуке, као и обуке за одрасле) и да узму у обзир формално и неформално образовање. Реформе имају за циљ стицање кључних способности које сваки појединац треба да поседује ради постизања успеха у економији заснованој на знању, као што су способности које омогућавају запошљавање, додатно образовање или информатичке вештине. Треба предузети одређене кораке како би мобилност младих и предавача постала стандард. Државе чланице треба да повећају отвореност и релевантност система образовања и обука, нарочито спровођењем националних оквира квалификација, што ће створити флексибилне моделе за образовање, као и развојем партнерстава између система образовања/обука и тржишта рада. Наставничко звање треба учинити привлачнијим. Више образовање треба да буде отвореније за нетрадиционалне полазнике, а потребно је повећати и учествовање у терцијарном или еквивалентном образовању. Како би смањиле број младих који немају запослење, који се не налазе у систему образовања и који не похађају обуке, државе чланице треба да предузму све неопходне мере за спречавање осипања младих из образовног система.

Смерница 10: Промовисање социјалног укључивања и борбе против сиромаштва.

Напори држава чланица да смање сиромаштво треба да буду усмерени ка промовисању потпуног учествовања у друштву и привреди, као и ка проширењу могућности за запошљавање, уз пуно коришћење средстава Европског социјалног фонда. Потребно је, такође, усмерити напоре ка обезбеђивању једнаких могућности, пружањем приступачне, одрживе и висококвалитетне услуге, јавне услуге (укључујући у то и услуге на Интернету — online services — у складу са Смерницом 4) и, нарочито, услуге здравствене неге.

Државе чланице треба да успоставе ефективне антидискриминаторне мере. Такође, ради борбе против социјалне искључености, оснаживања људи и промовисања учествовања на тржишту рада, потребно је унапредити системе социјалне заштите, целоживотно учење и политике активног укључивања. Тиме би се

створиле могућности учења и напредовања током целог живота и људи заштитили од ризика искључености. Потребно је модернизовати систем социјалне сигурности и пензиони систем како би се обезбедио адекватан ниво прихода и приступачност здравствених услуга, чиме се остварује социјална кохезија и истовремено чува финансијска одрживост. Системи накнада треба да буду усмерени ка обезбеђивању сигурности прихода током прелаза и ка смањењу сиромаштва, нарочито оних група које су изложене највећем ризику од социјалне искључености, као што су самохрани родитељи, мањинске групе, особе са инвалидитетом, деца и млади, старије жене и мушкарци, легални мигранти и бескућници. Државе чланице, такође, треба активно да промовишу социјалну економију и социјалне иновације као вид подршке најрањивијим групама.

Кључна иницијатива: „Агенда за нове вештине и радна места”

„Агенда за нове вештине и радна места’’ усмерена је ка подстицању укључивог раста повећањем стопе запослености, стварањем већег броја радних места, као и квалитетнијих радних места. Помаже људима свих старосних доби да предвиде промене и управљају њима, пружајући им адекватне вештине и способности. Укључиви раст се подстиче и модернизовањем тржишта рада и система социјалне помоћи, те обезбеђује да се користи од раста шире у свим деловима ЕУ. Истовремено, политике запошљавања ЕУ треба да помогну уобличавање процеса транзиције ка зеленој економији.

Ова иницијатива предлаже активности за јачање улоге јавних служби за запошљавање. Оне могу имати кључну улогу у пружању информација људима и њиховом усмеравању, као и у прилагођавању услуга и обука како би се искористиле могућности које се стварају кретањем ка нискоугљеничној економији.

Комисија, на нивоу ЕУ, предузеће следеће:

- Дефинисаће и спровешће другу фазу агенде о флексигурности, заједно са европским социјалним партнерима, ради идентификовања начина за боље управљање економским транзицијама, ради борбе против незапослености и повећања стопа активности.
- У складу са „паметним” правним принципима, прилагодиће правни оквир новим обрасцима рада (нпр. радно време, упућивање запослених на рад у иностранство) и новим ризицима који се јављају у вези са здрављем и безбедношћу на раду.

• Олакшаће и промовисаће мобилност радника у оквиру ЕУ, те ће боље усклађивати понуду радне снаге са тражњом, уз адекватну финансијску подршку структуралних фондова, нарочито Европског социјалног фонда (ЕСФ). Промовисаће дугорочну миграциону политику радне снаге, која је оријентисана ка будућности, чиме ће дати флексибилан одговор на приоритете и потребе тржишта рада.

• Ојачаће капацитете социјалних партнера и у потпуности ће користити потенцијал за решавање проблема социјалног дијалога на свим нивоима (ЕУ, национални/ регионални, секторски, компанијски). Промовисаће и јачу сарадњу између институција тржишта рада, укључујући и јавне службе за запошљавање у државама чланицама.

• Снажно ће подстаћи стратешки оквир за сарадњу у области образовања и обука, укључујући и све заинтересоване стране. То ће довести до спровођења принципа целоживотног учења (у сарадњи са државама чланицама, социјалним партнерима, стручњацима), што подразумева флексибилне моделе учења у различитим областима и на различитим нивоима образовања и обука, те повећање привлачности стручног образовања и обука. Потребно је консултовати социјалне партнере на европском нивоу како би развили сопствене иницијативе у овој области.

• Обезбедиће стицање и признавање способности које су потребне за додатно образовање на тржишту рада, и то у основном образовању, стручном образовању, вишем образовању и образовању за одрасле, те ће развити заједнички језик и оперативна средства за образовање/обуку и посао: Европска класификација вештина, компетенција и занимања (ESCO).

На националном нивоу, државе чланице треба да:

• спроведу своје националне моделе флексигурности, које је одобрио Европски савет, смање сегментираност тржишта рада, олакшају тзв. „прелазе” и олакшају усклађивање пословног и приватног живота;

• ревидирају и редовно надгледају ефикасност система пореза и накнада како би посао био исплатив, уз посебан фокус на нискоквалификоване раднике, као и уз истовремено уклањање мера које обесхрабрују самозапошљавање;

• промовишу нове врсте уравнотежености пословног и приватног живота, као и политике активног старења, те повећају родну равноправност;

• промовишу и надгледају ефективно спровођење исхода социјалног дијалога;

• дају снажан подстицај спровођењу Европског оквира квалификација успостављањем националних оквира квалификација;

• обезбеде да способности које су потребне за додатно образовање и на тржишту рада, буду стечене и признате током основног и стручног образовања, образовања за одрасле, укључујући у то и формално и неформално образовање;

• развију партнерства између света образовања/обука и пословног света, и то укључивањем социјалних партнера у процес планирања образовања и обука.

Све активности које су предложене на европском нивоу или на нивоу држава чланица груписане су и представљене у четири кључна приоритета:

1. **Боље функционисање тржишта рада**. Високе стопе незапослености обесхрабрују раднике и воде ка прераном напуштању тржишта рада и социјалној искључености. У оваквом контексту, политике флексигурности представљају најбољи инструмент за модернизацију тржишта рада.

2. **Квалификованија радна снага** способна је да допринесе и да се прилагоди технолошкој промени и новим облицима организације рада. Улагање у системе образовања и обуке, пројекције потреба за вештинама и услуге посредовања и вођења кључни су фактори за повећање продуктивности, конкурентности, привредног раста и стопе запослености. Могућности мобилности унутар ЕУ и прилива миграната из трећих земаља нису довољно искоришћене и недовољно су таргетиране за покривање потреба тржишта рада, упркос значајном доприносу миграната запослености и расту.

3. **Већи квалитет радних места и услова рада**. Услови рада и физичко и ментално здравље радника морају бити узети у обзир како би се испунили захтеви данашњих пословних каријера, које одликује повећана флуктуација радника на интензивнијим и захтевнијим радним местима и нови облици организације рада.

4. **Снажније политике за подстицање стварања нових радних места и тражње за радном снагом**. Морају бити створени одговарајући услови за стварање нових радних места. Селективно смањење трошкова рада или циљане субвенције за запошљавање могу подстаћи послодавце да запосле дугорочно незапослене као и друге раднике искључене са тржишта рада. За повећање стопа запослености од суштинског значаја су и политике коришћења кључних ресурса за стварање нових радних места и промовисање предузетништва и самозапошљавања.

Остале водеће иницијативе од утицаја на запошљавање

Млади у покрету

Иницијатива „Млади у покрету“ усмерена је ка побољшању исхода и повећању међународне привлачности европских високообразовних институција, ка повећању квалитета свих нивоа образовања и обука у ЕУ, уз комбиновање изузетности и једнакости, промовисања мобилности студената и предавача како би се повећало запошљавање младих.

Комисија, на нивоу ЕУ, предузеће следеће:

- истражиће начине за промовисање предузетништва остваривањем програма за мобилност младих радника;
- промовисаће признавање неформалног и информалног учења;
- покренуће Оквир за запошљавање младих који указује на политике усмерене ка смањењу стопе незапослености младих, у сарадњи са државама чланицама и социјалним партнерима. Ово треба да допринесе интеграцији младих на тржиште рада посредством програма стручног усавршавања, приправничке обуке или друге врсте искуства на радном месту, укључујући програм „Твој први ЕУРЕС посао”, који је усмерен ка повећању могућности запошљавања младих подстицањем мобилности широм ЕУ.

На националном нивоу државе чланице треба да:

- подстичу отвореност и релевантност образовних система, стварајући националне оквире квалификација и усмеравају исходе образовања ка потребама на тржишту рада;
- подстакну улазак младих на тржиште рада спровођењем интегрисаних активности које подразумевају: вођење, саветовање и специјализоване стажеве.

Иницијатива „Могућности за младе” покренута је у децембру 2011. године и представља низ мера за смањивање незапослености младих, које су предвиђене за 2012. и 2013. годину. Део је европске иницијативе за образовање и запошљавање под називом „Млади у покрету ”.

Ова иницијатива усмерена је ка пружању подршке младима без запослења. Посебно је усмерена на људе који су напустили школу или обуке пре достизања средњошколског нивоа образовања (да се врате у школу или да похађају стручне обуке за стицање тражених вештина) и дипломце, како би стекли прво радно искуство.

Главне области које у оквиру ове иницијативе захтевају усвајање одлучних акција, како на европском, тако и на националном нивоу, су следеће:

1. **спречавање прераног напуштања школовања**
2. **развој вештина које су значајне на тржишту рада**
3. **пружање подршке за стицање првог радног искуства и обучавање на радном месту**
4. **приступачност тржишта рада: прво запослење.**

Европска платформа за борбу против сиромаштва

Циљ „Европске платформе за борбу против сиромаштва'' је обезбеђивање економске, социјалне и територијалне кохезије, подизање свести и признавање основних права људи који живе у сиромаштву и социјалној искључености, што би требало да их оспособи да достојанствено живе и активно учествују у друштву.

Комисија, на нивоу ЕУ, предузеће следеће:

• трансформисаће отворени метод координације о социјалној искључености и социјалној заштити у платформу за кооперацију, у скупове на којима се размењују искуства и примери добре праксе, у инструмент за јачање посвећености јавних и приватних актера приликом смањивања социјалне искључености; предузеће и конкретне активности, укључујући таргетирану подршку структуралних фондова, посебно Европског социјалног фонда (ЕСФ);

• осмислиће и спровешће програме за промовисање социјалних иновација за најрањивије групе, посебно пружањем иновативног образовања, обука и могућности запошљавања за угрожене заједнице, ради борбе против дискриминације (нпр. особе са инвалидитетом), као и ради развоја нових агенди за интеграцију миграната да би у потпуности користили свој потенцијал;

• извршиће процену адекватности и одрживости система социјалне заштите и пензионих система, те ће идентификовати начине за обезбеђивање боље приступачности система здравствене неге.

На националном нивоу државе чланице треба да:

- промовишу заједничку колективну и индивидуалну одговорност у борби против сиромаштва и социјалне искључености;
- креирају и спроведу мере које се баве специфичним околностима у којима се налазе групе изложене посебном ризику (као што су самохрани родитељи, старије жене, мањинске групе, Роми, особе са инвалидитетом и бескућници);
- у потпуности развију своје системе социјалне сигурности и пензијске системе, како би се обезбедио одговарајући ниво прихода и приступачност услуга здравствене неге.

Саопштење Европске комисије 2012. „Опоравак уз пуну запосленост”

Саопштење допуњава приоритете политике запошљавања који су утврђени у Годишњем прегледу економског раста и пружа средњорочне смернице за политику, у складу са циљевима запошљавања стратегије „Европа 2020”. Саопштење представља надоградњу смерница запошљавања, утврђује активности које захтевају посебну пажњу у савременом контексту и тежи да изгради поверење између свих актера, како би се спровеле све реформе у области запошљавања. Такође, одговара на захтев Европског савета да се подупре ново економско управљање, уз ближе надгледање економске и социјалне политике, нарочито у областима које веома утичу на макроекономску стабилност и раст.

Припремљена су и бројна радна документа, која даље разрађују начине повезивања политика запошљавања и политика у другим областима, којима се подржава паметан, одржив и инклузиван раст. Такође, у њему је показано како се средства из буџета ЕУ, нарочито Европског социјалног фонда, могу мобилисати за пружање подршке реформама на тржишту рада и за пружање помоћи за неопходна улагања у периоду економске рецесије.

Иако динамичност на тржишту рада треба да буде углавном генерисана на националном нивоу, ово саопштење укључује и пружање подршке за опоравак на европском нивоу, стварањем нових радних места, при чему се истовремено бави и питањима понуде и тражње на тржишту рада, те предузимањем даљих корака за стварање одговарајућег тржишта рада у ЕУ.

Ово саопштење укључује неке специфичне активности, које државе чланице треба да предузму како би подржале стварање радних места:

• **Усмеравање субвенција за запошљавање ка новом запошљавању**. Стварање адекватних подстицаја и субвенција за запошљавање треба да мотивише послодавце да приступе новом регрутовању и тако стварају радна места која, у супротном, не би била отворена. Таргетирање рањивих група, као што су млади или дугорочно незапослена лица, може имати позитивне ефекте, нарочито у случају комбиновања субвенција за запошљавање и додатних напора за пружање помоћи таргетираној популацији.

• **Буџетски неутрално смањење пореза на рад**, уз истовремено повећање пореза за заштиту животне средине, потрошњу или имовину, уз адекватно надгледање ефеката прерасподеле. Усмеравање смањења ка најрањивијим групама — нарочито ка лицима са ниским приходима – треба позитивно да утиче на њихово дугорочно запошљавање, чинећи га добрим средством за подстицање тражње за радном снагом. Државе чланице треба у највећој могућој мери да смање алокативни губитак друштвеног благостања (чист губитак) ових мера ефикасним циљањем рањивих група.

• **Промовисање и подржавање самозапошљавања, социјалних предузећа и предузетништва**. Подстицање предузетничког окружења, веће приступачности услуга за пружање подршке при започињању бизниса, као и свих програма за конверзију накнада за случај незапослености у грантове за започињање бизниса, има важну улогу у олакшавању самозапошљавања и у стварању нових радних места. Подршка треба да буде усмерена ка групама са највећим потенцијалом (као што су незапослени радници који имају стручне вештине, жене или млади) и треба да се заснива на блиској сарадњи служби за запошљавање, служби за пружање пословне подршке и пружаоца услуга финансирања. Актери социјалне економије и социјална предузећа представљају важне покретаче за стварање инклузивних радних места и социјалних иновација, те захтевају специфичну подршку, која се остварује јавним набавкама и приступачношћу изворима финансирања.

• **Увођење неформалног, односно непријављеног рада, у легалне токове.** Спречавање и борба против непријављеног рада , уз пуну примену Директиве 2009/52/ ЕЗ о санкцијама за послодавце који запошљавају илегалне имигранте, као и пружање помоћи непријављеним радницима како би се интегрисали у легално тржиште рада, доприноси фискалној консолидацији, стварајући боље окружење за пословање и повећавајући квалитет запошљавања.

• **Повећање нето зараде**. Већа нето зарада представља подстицај за запошљавање радника са нижим квалификацијама, пошто ће тако, при да-

том нивоу зараде, послодавцима бити омогућено да лакше попуњавају радна места када буде отклоњен притисак везан за одређивање нивоа зараде. С друге стране, потребно је избећи замку ниских зарада када постоје бенефиције за запослене раднике.

• **Модернизовање система за утврђивање зарада, који ће омогућити усклађивање нивоа зарада са развојем продуктивности, као и подстицање стварања нових радних места.** У складу са националним праксама у области колективног преговарања, приликом утврђивања нивоа зарада треба у обзир да буде узет и конкурентни положај држава чланица.

Саопштење „Опоравак уз пуну запосленост" усмерено је и на коришћење потенцијала за раст запослености у кључним секторима, као што су зелена економија, услуге здравствене и социјалне неге и информатички сектор.

Потребно је мобилисати фондове ЕУ за стварање радних места, уз коришћење средстава доступних фондова кохезионе политике (Европски социјални фонд (ЕСФ), Европски фонд за регионални развој (ЕРДФ) и Кохезиони фонд, као и Европског пољопривредног фонда за рурални развој (ЕАФРД) и Европског фонда за поморство и рибарство (ЕМФФ), с обзиром на то да представљају значајне изворе улагања којима се стимулишу одрживи раст и стварање радних места.

Ови извори финансирања доприносе јачању економске, социјалне и територијалне кохезије у Европској унији. Комисија је, за период између 2014. и 2020. године, поднела предлог за потпуно усаглашавање финансијских инструмената са циљевима стратегије „Европа 2020". Од кључног је значаја да националне, регионалне и локалне власти у потпуности употребљавају расположива средства, као и да их максимално искористе како би Европа могла да развија и оствари свој економски потенцијал повећањем запослености и продуктивности.

Детаљније о томе на:
Стратегија „Европа 2020"
http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/economic-governance/index_en.htm
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/120296.pdf

Европска стратегија запошљавања
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en
http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=en
http://ec.europa.eu/social/main.jsp_catId=958&langId=en
http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_en.htm

Пакт евро плус

Пакт евро плус осмишљен је за јаче координисање економских политика ради обезбеђивања конкурентности и конвергенције. Овај оквир био је усвојен и укључен међу закључке састанка Европског савета, одржаног у марту 2011. године.

Пакт је уговорен између шефова држава или влада еврозоне, а придружиле су им се Бугарска, Немачка, Летонија, Литванија, Пољска и Румунија, ради јачања економске основе монетарне уније, постизања новог квалитета координације економских политика, унапређења конкурентности и, у складу с тим, кретања ка вишем нивоу конвергенције. Пакт је првенствено фокусиран на кључне области које су у националној надлежности а значајне су за повећање конкурентности, уз избегавање штетних неуравнотежености. Остале државе чланице позване су да добровољно учествују.

Државе чланице ЕУ које учествују у Пакту евро плус предузеће све неопходне мере како би остварилe циљеве Пакта:

- повећање конкурентности
- повећање запослености
- допринос одрживости јавних финансија
- јачање финансијске стабилности.

Европски пакт плус има **четири водећа правила:**

1. **У складу је са постојећом економском владавином у ЕУ** и доприноси њеном јачању, уз пружање додате вредности. Конзистентан је и користи постојеће инструменте („Европа 2020", Европски семестар, Интегрисане смернице, Пакт о стабилности и расту), као и нови оквир за надгледање макроекрономије.

2. Фокусиран је, оријентисан на акције и **покрива приоритетне области политика које су кључне за јачање конкурентности и конвергенције**. Усмерен је на акције за које су надлежне државе чланице.

3. **Шефови држава или влада сваке године преузимају конкретне националне обавезе.** Спровођење обавеза и напредак **на нивоу политике надгледају шефови држава или влада** у еврозони, као и држава учесница на годишњем нивоу.

4. Земље учеснице — чланице ЕУ — у потпуности се обавезују на остварење јединственог тржишта, што је кључно за побољшање конкурентности у ЕУ и еврозони. Овај процес ће у потпуности бити у складу са споразумом. **Пакт ће у потпуности поштовати интегритет јединственог тржишта.**

Свака држава надлежна је за избор конкретних политика и акција, неопходних за остваривање заједничких циљева.

Напредак у остваривању наведених заједничких циљева прате шефови држава или влада, употребљавајући низ показатеља који се односе на конкурентност, запосленост, фискалну одрживост и финансијску стабилност. Државе које се суочавају са крупним изазовима у некој од ових области биће идентификоване и мораће да се обавежу на њихово решавање у одређеном временском року.

Савет Европске уније

Иако је Савет једно тело, он се због организације рада, а у зависности од дневног реда, састаје у различитом саставу, окупљајући министре држава чланица и европске поверенике за одређене области. Деведесетих година прошлог века Савет је имао 22 састава. Број састава је смањен на 16 у јуну 2000. године, затим на 9 у јуну 2002. године. Од 1. децембра 2009. године, када је Лисабонски уговор ступио на снагу, било је десет састава. Ипак, без обзира на састав, Савет остаје јединствено тело за доношење одлука и свака одлука се увек сматра одлуком Савета, без његовог навођења.

Одлуке Савета припрема више од 150 радних група и одбора, које чине делегати из држава чланица. Они решавају техничка питања и достављају досијеа Одбору сталних представника (COREPER), који чине амбасадори држава чланица у Европској унији. Тиме се обезбеђује доследност у раду и решавају техничка и политичка питања пре подношења досијеа Савету.

Одлуке Савета доносе се гласањем министара држава чланица, на три начина, у зависности од одредби Уговора којима се уређује предмет одлучивања: *простом већином* (за процедуралне одлуке), *квалификованом већином* (систем пондерисања гласова у зависности од величине држава чланица; примењује се на бројне одлуке о интерном тржишту, економским пословима и трговини) и *једногласно* (спољна политика, одбрана, сарадња правосуђа и полиције).

У највећем броју случајева Савет доноси одлуке на предлог Европске комисије, заједно са Европским парламентом, било *консултативним процесом* (нпр. о питањима која се односе на пољопривреду, сарадњу правосуђа и полиције и опорезивање) или поступком суодлучивања (нпр. о интерном тржишту).

У Савету, а посебно у оквиру *Одбора за запошљавање и Одбора за социјалну заштиту*, државе чланице могу да размењују идеје и информације или резултате својих искустава.

Савет за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача (ЕПСЦО)

Савет за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача (*Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council* — EPSCO) чине министри надлежни за питања запошљавања, социјалне заштите, заштите потрошача, здравства и једнаких могућности. Они се састају четири пута годишње.

Европска заједница треба да омогући повећање животног стандарда и побољшање квалитета живота грађана ЕУ, и то обезбеђивањем квалитетних послова и високог степена социјалне и здравствене заштите, као и високог степена заштите интереса потрошача. При томе, она треба да гарантује постојање једнаких могућности за све грађане.

О овим питањима Савет, заједно са Европским парламентом, углавном одлучује квалификованом већином, у складу са поступком суодлучивања. Изузетак представља социјална заштита, где Савет одлучује једногласно. Савет усваја европске прописе ради хармонизације и координације националних прописа, посебно прописа о условима рада (здравље и безбедност на раду, социјална заштита, учествовање запослених у управљању), ради јачања националних политика, ради превенције болести и сузбијања епидемија, као и ради заштите права потрошача.

С обзиром да су политика запошљавања и социјалне заштите у надлежности држава чланица, улога Заједнице ограничена је на утврђивање заједничких циљева за све државе чланице, на анализу мера предузетих на националном нивоу, као и на усвајање препорука за појединачне државе чланице.

Одбор за запошљавање

Одбор за запошљавање формално је установљен у јануару 2000. године, на основу члана 150 Уговора о функционисању Европске уније (*Treaty on the Functioning of the European Union* — TFEU). Он има значајну улогу у изради Европске стратегије запошљавања.

Одбор за запошљавање (EMCO) припрема разговоре који се воде у оквиру Савета за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача. На њима се разговара о питањима која се односе на Смернице запошљавања, Заједнички извештај о запошљавању и Препоруке за спровођење националних политика запошљавања.

Одбор за запошљавање, такође, формулише Мишљења и доприносе на захтев Савета, на захтев Комисије или на своју иницијативу.

Одбор је задужен за:

- давање мишљења о Смерницама запошљавања;
- подношење Заједничког извештаја о запошљавању;
- давање препорука за спровођење националних политика запошљавања;
- израду документа о кључним порукама;
- давање мишљења и доприноса у погледу решавања конкретних питања у области запошљавања;
- тематске прегледе – састанци организовани током Европског семестра у циљу процене политика и реформи које су предузеле земље чланице као одговор на препоруке за појединачне државе чланице примљене у претходној години. Ови прегледи се организују током састанака Одбора за запошљавање и његове Ad hoc групе, а у зависности од теме која је предмет разговора, могу изискивати учешће представника држава чланица из различитих одбора или мрежа (Одбор за социјалну заштиту, Одбор за образовање, Одбор за економску политику, Мрежа шефова јавних служби за запошљавање);
- представљање прегледа стања у појединачним државама (претходно звани *Cam- bridge Review*) — годишња процена напретка у области запошљавања остварена националним програмима реформе држава чланица;
- подношење тематских извештаја о конкретним питањима у области запошљавања;
- израду закључака Савета и
- праћење и процену.

Ради испуњавања својих задатака, Одбор је формирао две подгрупе:

Ad hoc група помаже Одбору за запошљавање у унапређењу процеса усаглашавања политика запошљавања и тржишта рада држава чланица.

Група за индикаторе помаже Одбору за запошљавање приликом селекције и израде индикатора потребних за праћење стратегије запошљавања.

Одбор се редовно састаје са социјалним партнерима (синдикати и послодавци) на нивоу ЕУ, ради договарања о питањима од заједничког интереса.

Одбор је успоставио блиске радне односе са Одбором за економску политику ЕУ, Одбором за социјалну заштиту и Одбором за образовање.

Одбор учествује у макроекономском дијалогу (Келнски процес), како на техничком, тако и на политичком нивоу.

Свака држава чланица именује по два члана и два заменика која учествују у раду Одбора за запошљавање.

За Ad hoc групу и Групу за индикаторе, државе чланице и Комисија именују по једног члана и једног заменика.

Председник Одбора бира се од чланова, а именују га државе чланице на период од две године, без могућности реизбора.

Подршку председнику Одбора за запошљавање пружају **четири** потпредседника, од којих су два из самог Одбора. Ова **два** потпредседника, такође, врше функцију председника *Ad hoc* групе, односно председника Групе за индикаторе, респективно. **Трећи** потпредседник је увек представник из тренутно председавајуће државе чланице, док **четврти** представник долази из државе чланице која ће председавати у следећем мандату.

Председника Одбора за запошљавање саветује управна група, коју чине потпредседници, Комисија, Јединица за подршку Одбору за запошљавање и Генерални секретаријат Савета.

Поред тога, Комисија аналитички и организационо подржава Одбор, у коју сврху је Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и социјалну укљученост формирао јединицу за подршку Одбору за запошљавање. У складу са оснивачком одлуком, Комисија за секретара Одбора од запослених бира и именује једног члана, који подржава рад Одбора за запошљавање, у складу са упутствима Одбора.

Одбор за социјалну заштиту

Одбор за социјалну заштиту (*Social Protection Committee* — SPC) утемељен је у Уговору (члан 160 Уговора о функционисању ЕУ), а званично је основан Одлуком Савета из 2000. и 2004. године.

Одбор за социјалну заштиту представља канал за кооперативну размену између држава чланица и Европске комисије, у оквиру реализације Отворене методе координације о социјалној укључености, здравственој и дугорочној нези и пензијама („социјална" ОМК).

Конкретно, Одбор има централну улогу у припреми разговора који се на састанку Савета воде о годишњем Заједничком извештају о социјалној заштити и социјалној укључености.

Одбор, такође, припрема извештаје, формулише мишљења и предузима друге активности у оквиру делокруга својих надлежности, на захтев Савета или Комисије, односно на своју иницијативу.

Основни задаци Одбора за социјалну заштиту су:

- израда заједничког извештаја о социјалној заштити и социјалној укључености;
- давање мишљења и израда извештаја о конкретним темама у оквиру делокруга својих надлежности;
- израда националних стратешких извештаја о социјалној заштити и социјалној укључености.

Одбор за социјалну заштиту чине по два делегата из сваке државе чланице и из Комисије. Комисија бира председника, чији је мандат две године, без могућности реизбора. Подршку председнику пружа биро који чине Комисија, два изабрана потпредседника и још два потпредседника. Један од њих заступа државу која тренутно председава, а други државу која ће у наредном мандату председавати Саветом.

Секретаријат Одбора обезбеђује Комисија.

Одбор је формирао Подгрупу за индикаторе (*Indicators Sub-Group* — ISG), која се бави формулисањем и дефинисањем индикатора за праћење напретка државе у остваривању заједнички договорених циљева, који чине основ Отворене

методе координације у области социјалне укључености, здравствене заштите и дугорочне неге.

Подгрупа за индикаторе подржава и подизање капацитета ЕУ за прикупљање релевантних статистичких података, посебно израдом Анкете о приходима и условима живота у ЕУ (EU- SILC). Такође, она се, на основу утврђених индикатора, бави аналитичким радом и поставља аналитички оквир на основу ког Одбор за социјалну заштиту спроводи ревизију политике. Детаљне ревизије спроводе се у *Ad hoc* радним групама у области дугорочне адекватности пензија, сиромаштва међу децом и интеракције између стратегије раста и радних места, као и између социјалне заштите и процеса социјалне укључености.

Подгрупу за индикаторе чине национални експерти за политике праћења у области социјалне укључености, пензија, здравства и дугорочне неге из свих држава чланица ЕУ. Подршку раду групе пружају аналитичари Европске комисије за јавне политике (Генералне дирекције за запошљавање, социјална питања и социјалну укљученост) и статистичари (Eurostat).

Такође, Подгрупа се ослања на академску експертизу, до које долази посредством студија и конкретним доприносима. Одбор међу члановима Одбора за социјалну заштиту бира председника, док Секретаријат Подгрупе обезбеђује Комисија.

Детаљније:
Савет ЕУ и Савет за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача (ЕПСЦО)
http://www.consilium.europa.eu/policies/council-configurations?lang=en
http://www.consilium.europa.eu/policies/council-configurations/employment,-social-policy,-health-and-consumer-affairs.aspx?lang=en

Одбор за запошљавање (ЕМЦО)
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en

Одбор за социјалну заштиту (СПЦ)
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=758
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=830&langId=en

Инструменти Европске уније за координацију националних политика запошљавања

Отворени метод координације

У многим областима државе чланице ЕУ радије дефинишу своје националне политике уместо једне шире политике ЕУ која је прописана законом. „Отвореним методом координације" (ОМК) владе разменом информација и упоређивањем својих иницијатива уче једне од других. То им омогућава да идентификују праксу која највише одговара њиховој ситуацији и да је прилагоде, као и да координирају своје националне политике.

„Отворени метод координације" представља процес креирања политике која не доводи до обавезујућих законодавних мера ЕУ, нити од држава чланица захтева да мењају своје законе. Овај метод треба да шири најбоље праксе и да омогући брже приближавање главним циљевима ЕУ.

„Отворени метод координације" представља оквир за сарадњу држава чланица, чије националне политике могу, стога, бити усмерене према одређеним заједничким циљевима. По овом методу, државе чланице процењују другу, док је улога Европске комисије ограничена на координацију и надзор.

И поред тога што се ОМК заснива на методама шире координиције европске политике запошљавања, као што је Луксембуршки процес, који није дефинисан као далекосежни инструмент све до доношења Лисабонске стратегије (2000). Управо је Лисабонска стратегија дефинисала назив метода и поставила као циљ његов даљи развој како би се обезбедио кохерентан и интегрисани оквир деловања.

„Отворени метод координације" примењује се у областима које спадају у надлежности држава чланица, као што су запошљавање, социјална заштита, социјално укључивање, образовање, омладина и обуке. Бави се политикама које су у различитој мери обавезујуће за државе чланице, али које никада не добијају облик директива, уредби или одлука.

Генерално, ОМК се одвија у етапама:

- Савет министара прво одобрава политичке циљеве;
- државе чланице преводе смернице у своје националне и регионалне политике;
- усвајају се специфични показатељи и индикатори за мерење најбоље праксе;
- резултати се прате и оцењују.

Будући да је приступ децентрализован и да га у великој мери спроводе државе чланице, а надгледа Савет Европске уније, Европска комисија превасходно врши надзор. Учествовање Европског парламента и Европског суда правде је ограничено.

Детаљније о Отвореном моделу координације:
http://ec.europa.eu/youth/focus/open-method-of-coordination_en.htm
http://ec.europa.eu/invest-in-research/coordination/coordination01_en.htm
http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/openmethodofcoordination.htm

Координација политика запошљавања у Европском семестру

Европски семестар установљен је ради управљања, координације и усмеравања обавеза држава чланица преузетих стратегијом „Европа 2020”. Овај годишњи циклус координације економске политике успоставила је Комисија, а усвојио га је Савет.

ЕВРОПСКИ СЕМЕСТАР: ИНТЕГРИСАНИ ЕКОНОМСКИ НАДЗОР/ УПРАВЉАЊЕ

Структуралне политике	Фискална координација	Макроекономски дебаланси
Стратегија”Европа 2020”		

Надзор	Структуралне реформе Процес надгледања • ЕУ и национално таргетирање • Нац. програм реформи Мисија Комисије у држави чланици • Рана упозорења и препоруке	Заједнички фискални оквир Превентивна средства • Програми стабилности / конвергенције • Већа усмереност на задуженост • Упозорења / препоруке Корективна средства • Каматоносни депозити • Некаматоносни депозити • Казне	Надгледање дебаланса Превентивни надзор • Механизам упозорења • Скорбоард / показатељи • Ревизија од стране Комисије и притисак међусобног надгледања држава чланица ЕУ Корективна средства • Препоруке Комисије • Нац. акциони планови • Притисак међусобног надгледања држава чланица + казне
Ојачање	Притисак међусобног надгледања држава чланица	Процедуре у случају прекомерног дефицита • За државе чланице евро зоне • Постепене санкције • Реверзна већина (Савет)	Процедуре у случају прекомерног дебаланса • За државе чланице евро зоне • Годишња казна (0,1% БДП) • Реверзна већина (Савет)

Извор: MEMO/11/14, Брисел, 12. јануар 2011. године

Европски семестар почиње када Комисија усвоји Анкету о годишњем расту (АГР), обично пред крај године, којом се постављају приоритети ЕУ за наредну годину везани за повећање раста и отварање нових радних места. **Заједнички извештај о запошљавању** (ЗИЗ) Комисија усваја у исто време када и АГР. У њему је дат опис стања на европском тржишту рада у претходној години, представљене су главне реформе које су државе чланице спровеле у складу са смерницама за запошљавање и идентификоване приоритетне области за наредну годину.

У **марту** шефови држава и влада ЕУ објављују европске смернице за националне политике на основу Годишњег прегледа економског раста. Пролећни састанак Европског савета, који се ослања на ову Анкету, разматра:

- укупну макроекономску ситуацију
- напредак ка пет стратешких циљева ЕУ
- напредак у оквиру водећих иницијатива.

Осим тога, на састанку се формулишу смернице за фискалну и макроекономску политику, као и за политику структурних реформи и политику области у којима је потребно подстаћи раст. Такође се дају савети о њиховим међусобним везама.

У **априлу** државе чланице достављају планове о одрживом јавном финансирању (програми стабилности и конвергенције), као и о реформи и мерама за остваривање напретка ка паметном, одрживом и укључивом расту у областима као што су запошљавање, истраживања, иновације, енергетика или социјална укљученост (Национални програм реформе).

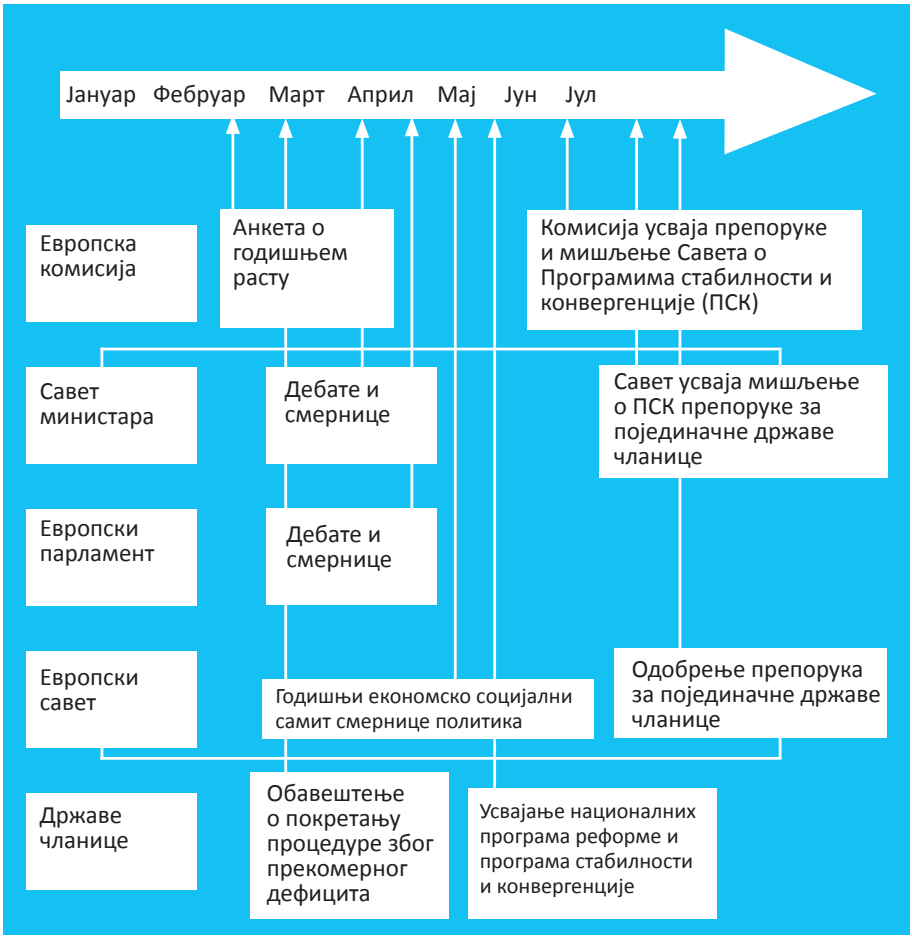
У **мају/јуну** Комисија оцењује ове програме и даје одговарајуће препоруке за појединачне државе чланице. Савет разматра, а Европски савет усваја наведене препоруке. На тај начин се државама чланицама дају савети пре коначне израде предлога буџета за наредну годину.

Најзад, **крајем јуна или почетком јула** Савет званично усваја препоруке за појединачне државе чланице.

Уколико препоруке нису испуњене у предвиђеном року (12 до 18 месеци), могу бити издата одговарајућа упозорења. Постоји и могућност примене подстицаја или санкција у случају постојања превеликих макроекономских и буџетских дисбаланса.

Састанци министара у вези са конкретним питањима политике од кључног су значаја за стручну ревизију и праћење напретка остваривања стратешких циљева ЕУ, као и за промовисање водећих иницијатива стратегије „Европа 2020”

Распоред Европског семестра



Извор: MEMO/11/14, Брисел, 12. јануар 2011.

Годишњи преглед раста

Када Европска комисија усвоји Годишњи преглед раста (Annual Growth Survey — AGS), отпочиње циклус координисања макроекономских и буџетских политика, као и политика структурних реформи (Европски семестар) држава чланица. У процесу управљања Комисија сваке године представља свој преглед економског раста, односно своју процену економске ситуације и главних изазова које ЕУ треба да реши, као и препоруке државама чланицама.

У Годишњем прегледу економског раста за 2012. годину, који је представљен 23. новембра 2011, ЕУ и државе чланице позивају се да своју пажњу усредсреде на следеће приоритете:

- настављање рада на фискалној консолидацији, која је диференцирана и доприноси расту
- обнављање нормалних услова кредитирања привреде;
- промовисање раста и конкурентности;
- решавање незапослености и социјалних последица кризе;
- модернизовање државне управе.

Годишњи преглед раста за 2014. годину има исте приоритете као у претходне две године, а његова главна порука је да је највећи изазов са којим се суочава привреда у Европи то како да се одржи започети опоравак.

Заједнички извештај о запошљавању

Европска комисија представила је нацрт Заједничког извештаја о запошљавању (ЗАЗ) као прилог Годишњег прегледа економског раста. Извештај обухвата далекосежну анализу и преузима кључне поруке о запошљавању, садржане у Анкети о годишњем расту.

У нацрту ЗАЗ-а приказано је стање на европском тржишту рада у претходној години, затим су представљене најважније реформе које су усвојиле државе чланице у складу са Смерницама за запошљавање и на крају су идентификоване приоритетне области за наредну годину.

Државе чланице имају могућност да измене и допуне ЗАЗ током расправе посвећене датој теми у оквиру ***Комитета за запошљавање и Комитета за социјалну заштиту***. Коначна верзија, око које су се усагласиле државе чланице и Европска комисија, шаље се на усвајање Савету за запошљавање, социјалну политику, здравство и питања потрошача.

У **Заједничком извештају за 2012**. наглашена је потреба да се уложе додатни напори у појединим областима, као што су:

• подизање капацитета за отварање нових радних места, што би обезбедило интензиван опоравак и креирање нових радних места, допринело привредном расту, смањењу незапослености;

• решавање тешког положаја младих, како би се избегле трајне негативне последице на тржишту рада, и указивање на потребу спровођења свеобухватних оквира, у складу са Гаранцијом младих;

• примењивање ефективних мера активне политике запошљавања, праћено одговарајућим системом накнада за одржавање запошљавања и реинтеграцију на тржиште рада, како би се изашло на крај са високом стопом незапослености и слабим могућностима за запошљавање;

• погоршање социјалне ситуације захтева примену додатних мера;

• улагање у образовање и обуке подићи ће ниво продуктивности и зарада, док све већа неусклађеност и недостатак вештина успоравају краткорочну економску активност.

Детаљније:
Годишњи преглед економског раста
http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/annal-growth-surveys/index_en.htm
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2012_en.pdf
http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/821

Заједнички извештај о запошљавању
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2012_annex3_en.pdf

Национални програми реформи (НПР)

Као део Стратегије за паметан, одржив и инклузиван раст „Европа 2020", државе чланице подносе националне програме реформи, у којима се наводе планови структурних реформи за унапређење раста и запошљавања. Истовремено, у оквиру Пакта за стабилност и раст, државе чланице подносе програме стабилности (државе чланице у еврозони) или програме конвергенције (државе чланице ван еврозоне), извештавајући о својим буџетским и фискалним политикама. На овај начин Европски семестар усклађује циклусе извештавања стратегије „Европа 2020" и Пакта за стабилност и раст.

Национални програм реформи представљен је у стратегији „Европа 2020" и суштински је елемент Европског семестра. Осим тога, НПР представљају кључни инструмент у Европској стратегији запошљавања и замењују раније националне акционе планове.

НПР артикулишу акције које чланице предузимају како би решиле главне изазове структурних реформи, које је идентификовао Европски савет.

У складу са смерницама Европске комисије, НПР постављају економске перспективе и планове и укључују:

- макроекономске услове, у складу са Програмом конвергенције;
- акције предузете ради спровођења специфичних препорука које је Европски савет усвојио појединачно за државе чланице у претходној години;
- приступе држава чланица који су везани за национални мониторинг, као и активности које представљају подршку остваривању пет главних циљева стратегије „Европа 2020" (све ове активности договорене су са Европским саветом у јуну 2010).

Акције у оквиру НПР усклађене су са интегрисаним смерницама стратегије „Европа 2020" (које чине Опште смернице економске политике и Смернице за запошљавање), а дате су у члановима 121 и 148 Уговора о функционисању Европске уније. Оне, такође, прате широке оријентације за структурне реформе, које су дате у Анкети о годишњем расту Европске комисије и у закључцима Европског савета.

Детаљније о Националном програму реформи:
http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/national-pro-grammes-2012/index_en.htm
http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/nationalreform- programmes.htm

Препоруке појединачним државама чланицама

Европска комисија једном годишње усваја пакет предлога, којим закључује Европски семестар за координацију економске политике и даје смернице за предузимање националних мера у току наредне године. Пакет се састоји од Обавештења са прегледом основних налаза и конкретних мера за подстицање привредног раста и отварање нових радних места. Овај пакет укључује и 28 препорука Савета, са смерницама за економску политику, као што је, на пример, смерница Јавне финансије и структурне реформе. Дата је по једна смерница за сваку државу чланицу и једна за еврозону.

У 2012. години, препоруке за дванаест држава чланица ЕУ садрже и смернице за решавање макроекономских дисбаланса, што је у складу са новим механизмом који је уведен у склопу такозване регулативе „*6-pack*".

Предлози се заснивају на детаљној процени ефеката мера спроведених у претходној години, као и на детаљној анализи националних програма реформе и програма стабилности или конвергенције, које су државе чланице поднеле.

Када Европски савет на јунској седници одобри препоруке и када их Савет министара формално усвоји, оне постају доступне државама чланицама и помажу им у припреми и усвајању националних економских политика и буџета за наредну годину.

Препоруке могу да обухвате широк дијапазон питања, укључујући и стање јавних финансија (консолидација која доприноси расту), као и структурне реформе, односно реформе пореског, пензионог и здравственог система. Поред тога, препоруке се односе на питања из области запошљавања и позивају државе чланице да предузму мере за решавање конкретних изазова који постоје на тржишту рада.

Европска комисија тврди да спровођење препорука доноси опипљиву корист и оспособљава државе чланице за решавање дугорочних изазова.

Препоруке су засноване на процени ефеката препорука, националних програма реформе и програма стабилности или приближавања, који су спроведени у претходној години. Државе чланице их не разматрају пре него што их Европска комисија усвоји. Препоруке и анализа резултат су објективног и независног процеса. Ипак, Комисија и државе чланице пре подношења програма воде неформалне разговоре. Прати их стални политички дијалог који се води у оквиру различитих сазива Савета, као и током рада многобројних радних група Савета.

Детаљније о Препорукама појединачним државама чланицама:
http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm
http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/recommendations-2011/ index_en.htm

Гаранција за младе

Гаранција за младе је нови приступ промовисан у државама чланицама ЕУ које се суочавају са високом стопом незапослености младих. Решавање проблема незапослености младих је приоритет на нивоу ЕУ и стога *Гаранција за младе* треба да омогући да **сви млади до 25 година старости** – било да се налазе на евиденцији службе за запошљавање или не – добију квалитетну понуду у року од 4 месеца од завршетка формалног образовања, односно од тренутка када постану незапослени. Квалитетна понуда подразумева понуду за **посао, стажирање, приправнички стаж,** или **наставак образовања** и треба да буде прилагођена индивидуалним потребама и ситуацији.

У препоруци Савета, која је усвојена 22. априла 2012. године, се државама чланицама препоручује да:

„осигурају да сви млади до 25 година старости добију квалитетну понуду за запослење, наставак образовања, стажирање или приправнички стаж у року од четири месеца од момента када су постали незапослени или напустили систем формалног образовања".

Шема *Гаранција за младе* треба да буде осмишљена тако да се у обзир узме то да млади нису хомогена група која се суочава са сличним друштвеним околностима, као и уз уважавање начела узајамне обавезе и потребе да се прати ризик од поновљених периода неактивности.

Полазна тачка у примени *Гаранције за младе* треба да буде увођење младе особе на евиденцију службе за запошљавање, док би у случају младих који не раде, не школују се, нити похађају обуке (*енгл.* NEETs), а не налазе се на евиденцији службе за запошљавање, државе чланице требало да дефинишу одговарајућу полазну тачку.

Шема *Гаранција за младе* треба да се заснива на следећим смерницама, у складу са националним, регионалним и локалним приликама, а у њеној изради треба имати на уму пол и специфичности младих обухваћених програмом:

Приступ заснован на изградњи партнерства

- одредити релевантан државни орган који би био надлежан за успостављање и руковођење шемом *Гаранције за младе*, као и за координацију партнерске сарадње на свим нивоима и у свим секторима;
- омогућити свим младим људима неометан приступ информацијама о расположивим услугама и видовима подршке кроз учвршћивање сарадње између служби за запошљавање, пружаоца услуга у области професионалног усмеравања, образовних установа и центара за обуке, као и служби за подршку младима;

- учврстити партнерства између послодаваца и релевантних актера на тржишту рада (службе за запошљавање, органа власти на различитим нивоима, синдиката и омладинских организација) да би се повећала запосленост младих и створиле нове могућности за стицање практичних знања кроз стручне обуке и приправништво;
- развијати партнерства између државних и приватних служби за запошљавање, образовних институција и центара за обуку, служби за професионално усмеравање и других специјализованих служби за младе (невладине организације, омладински центри и удружења) која ће олакшати прелаз из фазе незапослености, неактивности или образовања у фазу запошљавања;
- обезбедити активно учешће социјалних партнера на свим нивоима у изради и спровођењу политика намењених младима и промовисати синергију њихових иницијатива за развој програма стажирања и приправништва;
- омогућити консултације или учешће младих и/или омладинских организација током израде и даље разраде шеме, како би се услуге прилагодиле потребама корисника.

Благовремена интервенција и предузимање активности

- развити ефикасне стратегије уз помоћ којих ће се допрети до младих, укључујући информативне кампање и кампање за подизање свести младих особа, са циљем да се они упуте и упишу на евиденцију службе за запошљавање, уз посебан акценат на младима који припадају рањивим категоријама и онима који не раде, не школују се, нити похађају обуке, а узимајући у обзир особености личне ситуације (сиромаштво, инвалидност, низак образовни ниво или припадност националној мањини/мигрантско порекло);
- у циљу унапређења подршке младима и решавања проблема евентуалне недовољне информисаности о постојећим понудама, размотрити успостављање јединственог координационог центра, односно организације која ће координирати рад различитих институција;
- осигурати да службе за запошљавање, у сарадњи са другим партнерским организацијама за подршку младима, пруже персонализоване услуге саветовања и израде индивидуалног плана рада, уз утврђивање узајамних обавеза у почетној фази и континуирано праћење у наставку, како би се спречило да особа одустане и да би се осигурао напредак ка образовању, обуци или запослењу.

Мере подршке у циљу интеграције на тржиште рада
Унапређење вештина

- понудити младима који су прерано напустили школовање и онима са ниским квалификацијама могућност да се поново укључе у систем образовања или програме „друге шансе“;
- обезбедити да мере предузете у оквиру програма за унапређење вештина и компетенција помогну у решавању проблема неусклађености понуде и тражње, односно да буду у складу са потребама на тржишту рада;
- осигурати да мерама за унапређење вештина и компетенција буду обухваћене и вештине из области информационо-комуникационих технологија/дигиталне вештине;
- подстицати школе, центре за стручно усавршавање и службе за запошљавање да промовишу и нуде услуге континуираног праћења за младе на тему предузетништва и самозапошљавања;
- спровести препоруку од 20. децембра 2012. године о признавању неформалног и информалног учења.

Мере у вези са тржиштем рада

- где је то релевантно, смањити трошкове рада који нису зараде, како би се увећали изгледи за запошљавање младих;
- користити циљане и добро осмишљене субвенције за зараде и запошљавање, да би се послодавци подстакли да креирају нове могућности за младе;
- промовисати територијалну покретљивост тиме што ће млади бити боље упознати са могућностима проналажења запослења, програмима стажирања или приправничког стажа, као и мерама подршке који постоје у различитим областима, регионима или земљама;
- учинити доступним већи број услуга везаних за пружање подршке код покретања сопственог посла и подићи свест о могућностима и перспективама у вези са самозапошљавањем;
- унапредити механизме за поновно укључење младих који напусте програме за активацију и остану без бенефиција.

Коришћење фондова Уније

- у потпуности и оптимално користити финансијске инструменте установљене у оквиру кохезионе политике у предстојећем периоду од 2014. до 2020. године за подршку успостављању шема *Гаранције за младе*;
- у контексту припрема за период од 2014. до 2020. године, обратити пажњу у уговору о партнерству на посебне циљеве повезане са спровођењем шема *Гаранције за младе*, у складу са националним околностима, и описати у оперативним програмима активности које ће бити подржане сходно релевантним инвестиционим приоритетима Европског социјалног фонда;
- уколико су за то испуњени критеријуми, у потпуности и оптимално користити средства предвиђена *Иницијативом за запошљавање младих*.

Процена и стално унапређење шема

- пратити и вршити процену свих мера у склопу шема *Гаранције за младе*, како би се омогућио развој нових политика и активности заснованих на подацима, а тиме и ефикасна употреба средстава и повраћај инвестиција;
- подстицати узајамно учење на националном, регионалном и локалном нивоу између свих актера који су ангажовани у борби против незапослености младих, како би се унапредио концепт и израда будућих шема *Гаранције за младе;*
- ојачати капацитете свих заинтересованих страна, укључујући релевантне службе за запошљавање, које учествују у изради, спровођењу и процени шема *Гаранције за младе*, да би се уклониле све унутрашње и спољне препреке које се односе на политику и на начин израде тих шема.

Спровођење шема *Гаранције за младе*

- спровести шеме *Гаранције за младе* у најкраћем могућем року. У погледу држава чланица које се суочавају са највећим буџетским тешкоћама и које имају вишу стопу младих који не раде, не школују се, нити похађају обуке или младих који су незапослени, код њих је могуће размотрити и поступно спровођење;
- обезбедити да се шеме *Гаранције за младе* правилно интегришу у будуће суфинансиране програме Уније, по могућству већ од почетка вишегодишњег финансијског оквира за 2014-2020. годину.

Како би се промовисао и олакшао развој шема *Гаранције за младе* у државама чланицама, Комисија треба:

- да подстиче државе чланице да на најбољи могући начин користе средства Европског социјалног фонда, у складу са релевантним инвестиционим приоритетима Европског социјалног фонда за програмски период 2014-2020, као и *Иницијативе за запошљавање младих*, у циљу подршке успостављању и спровођењу шема као инструмената за борбу и спречавање незапослености младих и социјалне искључености;
- да подржи програмске активности у вези са фондовима обухваћеним Заједничким стратешким оквиром Уније (Европски социјални фонд, Европски фонд за регионални развој, Кохезиони фонд, Европски пољопривредни фонд за рурални развој, Европски фонд за поморство и рибарство), уз помоћ методе заједничког учења, умрежавање активности и техничку помоћ;
- да у потпуности искористи могућности новог Програма за друштвене промене и иновације, да би се прикупили примери добре праксе у погледу шема *Гаранције за младе* на националном, регионалном и локалном нивоу;
- да користи програм узајамног учења који подупире Европску стратегију запошљавања како би државе чланице подстакла да размењују искуства и примере добре праксе;
- да настави да прати и редовно извештава о развоју догађаја у вези са израдом, спровођењем и резултатима шема, као делу годишњег програма рада Мреже шефова јавних служби за запошљавање (HoPES);
- да прати спровођење *Гаранције за младе* кроз поступак мултилатералног надзора Одбора за запошљавање у оквиру Европског семестра, као и да анализира утицај постојећих политика и формулише, када је то потребно, препоруке за појединачне државе чланице, на бази смерница за политике запошљавања држава чланица;
- да подржава активности усмерене на подизање свести о успостављању *Гаранције за младе* широм држава чланица, користећи Европски портал за младе и укључивањем ове теме у информативне кампање.

Државе чланице које имају високу стопу незапослености младих су дужне да израде ***националне планове за спровођење Гаранције за младе*** и сходно томе је до јануара 2014. године 17 држава чланица доставило Европској комисији коначне планове за спровођење *Гаранције за младе.*

Такође, како би државама чланицама помогла да развију шеме *Гаранције за младе*, Европска комисија даје смернице и пружа низ различитих услуга.

Саветовање у вези са програмима стажирања и приправништва, услуга уведена да би се државама чланицама помогло да припреме висококвалитетне програме ове врсте, који ће омогућити лакшу и бржу транзицију од школе до посла и прилику младима да стекну праве вештине и искуство за одрживо запослење. Услуга је на располагању до краја 2014. године.

У успостављеним услужним центрима се дају савети стратешке и оперативне природе, као и савети везани за израду политике, а намењени су доносиоцима одлука на националном, регионалном и локалном нивоу, који усвајају политике у области запошљавања младих, образовања и система обука; телима надлежним за управљање Европским социјалним фондом (ЕСФ); релевантним националним и регионалним агенцијама, социјалним партнерима или члановима ових органа који су надлежни за планирање, успостављање, вођење или процену програма за приправнике или стажирање.

У том смислу, Европска комисија подржава истраживање у вези са програмима за приправнике или стажирање и ревизију постојећих приступа, у циљу идентификовања оних програма који су најуспешнији и најисплативији за младе, за владе, послодавце и ширу друштвену заједницу.

Помоћ предузетницима и самозапосленим лицима, кроз подршку Европске комисије за: отпочињање сопственог пословања од стране незапослених и лица која припадају угроженим категоријама; одрживост и квалитет рада самозапослених и микропредузетника; развој социјалног предузетништва. Ово такође подразумева унапређење знања о предузетништву и самозапошљавању, подизање свести, подстицање узајамног учења и изградњу капацитета у земљама и регионима ЕУ, промоцију добровољних стандарда и мера заштите за предузетнике и самозапослене, као и финансијску подршку предузетништву.

ЕСФ игра кључну улогу у развоју свести о предузетништву и самозапошљавању, кроз подршку развоју двеју иницијатива:

- *Заједница праксе за инклузивно предузетништво (Community of Practice on Inclusive Entrepreneurship - CoPIE)* – за укључивање свих делова друштва у предузетништво;
- *Европска мрежа за запошљавање младих (European network on youth employment)* – за размену најбољих примера омладинског предузетништва.

Подршка успостављању програма *Твој први ЕУРЕС посао*, иницијативе за унапређење радне мобилности која треба да помогне младим Европљанима да пронађу запослење у другим земљама ЕУ. Циљ овог програма за период 2012-

2014. године је да 5 000 младих добије помоћ у проналажењу слободних радних места широм ЕУ. *Твој први ЕУРЕС посао* се заснива на подршци националних служби за запошљавање младим незапосленим људима и предузећима која су заинтересована да запошљавају особе из других земаља.

Циљне групе програма су:

- *Незапослени* између 18 и 30 година старости (држављни ЕУ или особе које легално живе у некој од земаља ЕУ) и
- *Послодавци* (легално регистровани у једној од земаља ЕУ, који траже раднике специфичних профила које не могу да нађу у матичној држави, а којима су спремни да понуде уговор на најмање 6 месеци, уз плату и услове који су у складу са националним законом о раду).

Услуге и подршка које су на располагању *незапосленима* су:

- посредовање и подршка у проналажењу запослења,
- финансирање трошкова пута због одласка на разговор за посао и/или пресељења у иностранство због новог радног места,
- програми обуке (страни језици, „меке“ вештине).

За *послодавце* програм предвиђа:

- подршку приликом процеса селекције кандидата,
- финансијску помоћ за мала и средња предузећа, како би се покрио део трошкова обуке новозапослених радника.

Иницијатива за запошљавање младих

Европски савет је *Иницијативу за запошљавање младих (Youth Employment Initiative - YEI)* промовисао у оквиру програма *Гаранције за младе*, да би се тиме увећала расположива финансијска подршка ЕУ оним регионима и појединцима код којих постоји изражен проблем незапослености и неактивности младих.

Савет и Европски парламент су се сагласили да се покрене наменска *Иницијатива за запошљавање младих*, код које ће акценат бити *на регионима који се суочавају са стопом незапослености младих изнад 25%* и *младим људима који не раде, не школују се и не похађају обуке (NEETs).*

За финансирање иницијативе је издвојено 3 милијарде евра из нове, посебне буџетске линије ЕУ за запошљавање младих, а још најмање 3 милијарде потиче из националних средстава Европског социјалног фонда. На овај начин ће се ојачати подршка која је из Европског социјалног фонда предвиђена за спровођење *Гаранције за младе* и директно помоћи младима који не раде, не школују се и не похађају обуке да пронађу запослење, програме стручне или приправничке праксе, као и да покрену сопствено пословање.

Осим тога, Европска комисија је предложила да се 6 милијарди евра за *Иницијативу за запошљавање младих* распореди тако да се сва средства утроше у 2014. и 2015. години, а не током периода од седам година, колико важи Вишегодишњи буџетски оквир.

Иницијатива за запошљавање младих ће бити искључиво намењена особама до 25 година старости, које не раде, не школују се и не похађају обуке, односно особама до 30 година старости, уколико државе чланице процене да постоји таква потреба. У том случају, међутим, државе чланице ће бити дужне да издвоје додатна средства кроз ЕСФ како би се избегло значајно умањење средстава по лицу укљученом у програм.

Детаљније о Гаранцији за младе и Иницијативи за запошљавање младих на:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1079&newsId=2022&furtherNews=yes
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829

Флексигурност

Флексигурност представља интегрисану стратегију којом се истовремено унапређују **флексибилност и сигурност** на тржишту рада.

Флексибилност се односи на успешне кораке („прелазе”) током животног века појединца: од школе до посла, од једног до другог посла, од фазе незапослености или неактивности до фазе рада, као и од фазе рада до фазе пензионисања. Флексибилност није ограничена на већу слободу предузећа при регрутовању или отпуштању и не подразумева застаревање уговора на неодређено време. Реч је о напредовању радника ка бољим пословима, тзв. „мобилност навише”, и ка оптималном развоју талента. Флексибилност се односи и на флексибилне радне организације, способне да брзо и ефективно овладају новим, продуктивним потребама и вештинама, као и на олакшавање комбиновања пословних и приватних обавеза.

Сигурност представља више од сигурности очувања радног места појединца: реч је о пружању вештина које су људима неопходне за напредовање у пословном животу, као и о пружању помоћи при тражењу новог запослења. Такође, односи се на адекватне накнаде за случај незапослености како би се олакшали тзв. „прелази”. Коначно, сигурност подразумева и могућности за обучавање свих радника, нарочито нискоквалификованих и старијих радника.

Флексигурност је кључан елемент смерница за запошљавање и целокупне стратегије „Европа 2020”. Политике интегрисане флексигурности имају кључну улогу у модернизацији тржишта рада и доприносе остварењу циљне стопе запослености од 75%, што је утврђено у стратегији „Европа 2020”.

Компоненте флексигурности, идентификоване на нивоу ЕУ, заједно са националним владама, социјалним партнерима и академским лицима, су следеће:

1. Флексибилни и поуздани уговорни односи (са тачке гледишта послодавца и запосленог; лица која су укључена на тржиште рада и лица која нису укључена на тржиште рада) остварени модерним законима о раду, колективним уговорима и радним организацијама.

2. Свеобухватне стратегије целоживотног учења ради обезбеђивања непрекидне прилагодљивости и запошљавања радника, нарочито најрањивијих група.

3. Ефективне активне политике запошљавања (АПЗ), помажу људима да се изборе са брзим променама, скраћују период незапослености и олакшавају прелазе на нова радна места.

4. Модерни системи социјалне сигурности пружају адекватне приходе, охрабрују запошљавање и олакшавају мобилност на тржишту рада; широк спектар накнада социјалне заштите (накнаде за случај незапослености, пензионо и здравствено осигурање) помаже људима да усклађују посао са приватним и породичним обавезама, на пример: нега детета.

Заједнички принципи флексигурности, идентификовани у саопштењу Европске комисије под називом „Ка заједничким принципима флексигурности: ка већем броју радних места и квалитетнијим радним местима кроз флексибилност и сигурност ”, су следећи:

1. Флексигурност подразумева флексибилне и поуздане уговорне односе (са тачке гледишта послодавца и запосленог; лица која су укључена и лица која су искључена са тржишта рада), свеобухватне стратегије целоживотног учења, ефективне мере активне политике запошљавања и модерне системе социјалне сигурности. Циљ флексигурности јесте да подржи спровођење Стратегије раста и радних места, да створи већи број радних места и квалитетнија радна места и ојача европске социјалне моделе, пружајући нове моделе флексибилности и сигурности ради повећања прилагодљивости, запослености и социјалне кохезије.

2. Флексигурност подразумева уравнотеженост права и обавеза послодаваца, радника, лица која траже посао и јавних власти.

3. Флексигурност треба да буде прилагођена специфичним околностима, тржиштима рада и индустријским односима између држава чланица. Она се не односи на један модел јединственог тржишта, нити на стратегију јединствене политике.

4. Флексигурност треба да смањи подељеност на лица која су укључена и на лица која су искључена са тржишта рада. Потребно је пружити подршку лицима која су тренутно укључена у тржиште рада, како би били спремни на „прелазе” и како би били заштићени током преласка са једног на друго радно место. Лицима која су тренутно искључена са тржишта рада — укључујући и лица без запослења, нарочито групе где су жене, млади и мигранти веома заступљени — потребно је обезбедити приступачност радних места како би се омогућио напредак ка стварању стабилних уговорних односа.

5. Потребно је промовисати интерну (у оквиру предузећа) и екстерну (између предузећа) флексигурност. Довољна флексибилност при регрутовању и отпуштању мора бити праћена сигурним преласцима са једног на друго радно место. Треба олакшати мобилност навише, као и мобилност између фазе незапослености или неактивности и фазе рада. Висококва-

литетна радна места, уз ефикасно вођство, добру организацију рада и непрекидно унапређивање вештина, представљају део циљева флексигурности. Социјална заштита треба да подржи, а не да спречи мобилност.

6. Флексигурност треба да пружи подршку успостављању полне равноправности, промовишући једнаку приступачност квалитетном запошљавању и женама и мушкарцима и пружајући могућности за усклађивање пословног и породичног живота, као и пружајући једнаке могућности мигрантима, младима, особама са инвалидитетом и старијим радницима.

7. Флексигурност захтева постојање поверења и дијалога између јавних власти и социјалних партнера, у којој су сви спремни да преузму одговорност за промене и да креирају уравнотежене пакете политика.

8. Политике флексигурности стварају буџетске трошкове и треба их контролисати како би се допринело чврстим и финансијски одрживим буџетским политикама. Такође, треба да буду усмерене ка праведној расподели трошкова и накнада, посебно између пословних, индивидуалних и јавних буџета, уз уважавање специфичних ситуација у којима се налазе мала и средња предузећа (МСП). Истовремено, ефективне политике флексигурности тако могу допринети остваривању свеопштих циљева.

Модели флексигурности

Државе чланице имају различите модалитете и комбинације елемената флексибилности и сигурности, што осликава разноврсност европских система запошљавања. Узимајући у обзир постојећу литературу, Комисија је идентификовала, у складу са преовлађујућим комбинацијама политика и/или институција, пет различитих приступа у Европској унији, током 2006. године:

- **Англосаксонски систем (Велика Британија и Ирска)** карактерише висок степен флексибилности, релативно низак степен сигурности и ниске стопе опорезивања. Ове земље имају слабију правну регулативу у области запошљавања, што предузећима олакшава реструктурирање у променљивим економским условима, те средње/ниске трошкове у вези са политикама тржишта рада, које су усмерене ка томе да пруже помоћ незапосленима да се врате на посао. Трансфери готовине првенствено су усмерени ка накнадама у вези са регуларним запослењем. Овај модел карактеришу слаби синдикати, средње/високе стопе незапослености и високе разлике у нивоу зарада.

• **Континентални систем (Аустрија, Немачка, Француска, Луксембург и Белгија)** карактерише средњи/низак ниво флексибилности, средњи/висок ниво сигурности и средње/високе стопе опорезивања. Државе се увелико ослањају на накнаде које су засноване на осигурању и имају строжу правну регулативу у области запошљавања. Синдикати су јаки и редовно укључени у процес доношења и спровођења одлука. Ове државе имају више стопе дугорочне незапослености, захваљујући вишим нивоима прерасподеле кроз порезе и трансфере и имају мали број сиромашних људи или људи који су изложени сиромаштву.

• **Нордијски систем (Данска, Холандија, Шведска и Финска)** карактерише висок степен сигурности, средње/висок ниво флексибилности и средње/високе стопе опорезивања. Ове државе имају највише трошкове социјалне заштите, универзални социјални и здравствени систем у Европи. Правна регулатива у области запошљавања је слаба, али је праћена бројним мерама активне политике запошљавања и великодушном социјалном помоћи. Оне имају висок степен запослености и ниске стопе дугорочне незапослености. Становништво често мења радно место и осећа знатно већу сигурност од становништва осталих европских држава. Социјални партнери имају битну улогу у процесу доношења одлука.

• **Медитерански систем (Шпанија, Италија, Португалија, Грчка, Кипар и Малта)** карактерише низак степен флексибилности, релативно низак степен сигурности и одсуство јасног модела опорезивања. Ове државе имају углавном строгу правну регулативу у области запошљавања за запослене на неодређено време, док све већи број запослених на одређено време и запослених са непуним радним временом готово да немају никакву сигурност запослења. Државе овог система бележе високе стопе незапослености и велико сиромаштво и социјалну искљученост.

• **Источноевропски систем (Балтичке земље, Пољска, Мађарска, Чешка Република, Словачка, Словенија, Румунија и Бугарска)** карактерише низак ниво сигурности запослења, средње/висок ниво флексибилности и средње/високе стопе опорезивања. Уз мање развијену правну регулативу у области запошљавања у односу на медитерански систем, социјална помоћ у овим државама такође је слабо развијена. Државе овог система имају високе стопе дугорочне незапослености, уз веома високу незапосленост међу младима и старијим радницима.

Нови моменти флексигурности

У оквиру кључне иницијативе „Агенда за нове вештине и нове послове”, Комисија, заједно са државама чланицама и социјалним партнерима, предлаже следеће кључне приоритете политика ради ојачања четири компоненте флексигурности.

Флексибилни и поуздани уговорни односи:

• Усредсређивање на смањење сегментације на тржишту рада. У зависности од националног контекста, могу бити примењена различита решења, као што је децентрализација колективног преговарања или ревизија постојећих уговорних односа. Док у неким случајевима већа разноврсност уговора може бити потребна због територијалних и секторских особености, у високосегментираним тржиштима рада једно могуће решење може бити већа заступљеност уговора на неодређено време, са довољно дугим периодом пробног рада и постепеним повећањем заштите права и приступа обукама, целоживотном учењу и каријерном вођењу за све запослене.

• Придавање већег значаја интерној флексибилности у времену економске кризе. Иако су и интерна и екстерна флексибилност важне у пословном циклусу, интерна флексибилност може помоћи послодавцима да трошкове рада прилагоде привременом смањењу тражње, уз истовремено очување радних места која су дугорочно одржива. Облици интерне флексибилности укључују прилагођавање организације рада или радног времена (нпр. уговори на одређено време). Флексибилност, такође, омогућава мушкарцима и женама да комбинују рад и обавезе неге чланова породице, повећавајући посебно допринос жена формалној економији и расту кроз плаћени посао ван куће. Екстерна флексибилност остаје кључна у случају неопходног структурног прилагођавања, како би се омогућила ефикасна реалокација ресурса.

Свеобухватно целоживотно учење:

• Повећање доступности целоживотног учења треба да помогне прелажењу људи у секторе са високом додатом вредношћу и у секторе који проширују и стварају нове радне могућности. Флексибилни правци образовања могу олакшати преласке између фаза рада и учења, укључујући и модуларизацију образовних програма. Ови правци, такође, треба да омогуће и признавање неформалног и информалног образовања, да буду засновани на исходима учења, као и на интеграцији система образовног и каријерног вођења.

• Усвајањем циљаних приступа за угроженије раднике, нарочито за нискоквалификоване, незапослене, млађе и старије раднике, особе са инвалидитетом, особе са менталним потешкоћама или мањинске групе попут миграната и Рома, јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) треба да пруже каријерно вођење и добро циљане и прилагођене обуке и програме за стицање радног искустава.

• Повећање укључености заинтересованих страна и социјални дијалог о примени целоживотног учења. Партнерства на регионалном и локалном нивоу између јавних служби, пружалаца услуга у области образовања и обука, као и послодаваца, могу успешно да утврде потребе за спровођење обука, повећају значај образовања и обуке и олакшају појединцима приступ даљем образовању и обуци. Дијалог социјалних партнера посебно је важан када је реч о успешним договорима о подели трошкова, обезбеђивању образовања на радном месту и унапређивању сарадње између установа у јавном сектору и привредних субјеката.

• Увођење делотворних подстицаја и договора о подели трошкова потребно је како би се повећала јавна и приватна улагања у континуирану обуку радне снаге и учествовање радника у целоживотном учењу. Ове мере могу да укључе: програме за смањење пореза, програме образовних ваучера намењене посебним групама и образовне рачуне или друге програме којима би радници могли да прикупљају, како време, тако и средства.

Активне мере запошљавања (АМЗ)

• Прилагођавање комбинације АМЗ и њиховог институционалног оквира ради смањења дугорочне незапослености. Постоји простор за побољшање неколико аспеката: индивидуално саветовање у вези са запошљавањем, помоћ у тражењу посла, мере за унапређење вештина и запошљивости. Исплативост АМЗ и условљавање накнада за случај незапослености учествовањем у АМЗ представљају додатне области о којима мора да се поведе рачуна. Ове мере за обезбеђивање понуде радне снаге неће имати пун ефекат уколико је темпо стварања радних места успорен: у том случају, морају да буду праћене мерама усмереним ка повећању тражње за радном снагом, као што су, на пример, исплативе циљане субвенције за запошљавање. Како би се умањио терет за јавне финансије, ове субвенције треба да буду усмерене на нето стварање радних места и на раднике које је тешко запослити, на пример са ниским квалификацијама и мало радног искуства.

Модерни системи социјалне сигурности

• Реформисањем система новчаних накнада за случај незапослености олакшало би се прилагођавање њиховог нивоа и обухвата пословном циклусу (тј. треба пружити више средстава у неповољном, а мање у повољном периоду). Ово би ојачало улогу накнада као аутоматских стабилизатора, давањем предности осигурању прихода и потреби стабилизације у односу на подстицаје за запошљавање за време рецесије, и обрнуто за време раста. Процена накнада за незапослене и запослене ради унапређења финансијских подстицаја за прихватање запослења треба да буде комбинована са мерама за повећање стопе прихватања обука и осталих мера активације, уз истовремено обезбеђивање накнада које ће спречити даље осиромашење оних који остају без посла.

• Проширивање обухвата накнада на оне који су у највећем ризику од незапослености, као што су радници запослени на одређено време, млади на првом послу и самозапослени, може бити постигнуто, ако је потребно, проширивањем обухвата система накнада у случају незапослености и јачањем осталих права из области социјалне сигурности (породиљско одсуство и остала права на усклађивање породичних и професионалних обавеза, одсуство са рада због болести, накнаде у вези са инвалидитетом итд). Ниво накнада за случај незапослености треба да буде пропорционалан минулом раду.

• Ревидирањем пензијског система обезбедиле би се адекватне и одрживе пензије за оне који немају повезан стаж, до чега је дошло услед незапослености, болести или неге члана породице, или услед рада по уговору на одређено време. Пензијске реформе треба спроводити упоредо са јавним политикама за подршку преласцима старијих на тржишту рада, посебно преласцима из статуса незапослених у запослене.

Детаљније о флексигурности:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en
http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/FLEXICURITY.htm

Вишегодишњи финансијски оквир и кохезиона политика за период 2014-2020. године

Вишегодишњи финансијски оквир (Multiannual financial framework – MFF) прописује максималне годишње износе („горња граница“) које ЕУ може да потроши за различите области политике („наслови“) током седмогодишњег периода, од 2014 до 2020. године, а није буџет ЕУ за седам година. Он представља оквир за финансијско планирање и буџетску дисциплину, а поред тога омогућава Европској унији да настави са спровођењем заједничких политика током периода који је довољно дуг да омогући њихову ефикасну реализацију.

Постоје две основне врсте фондова ЕУ: *фондови којим заједнички управљају ЕУ и државе чланице* (Структурни фондови и Кохезиони фонд, Европски фонд за поморство и рибарство (European Maritime and Fishery Fund - EMFF) и Европски пољопривредни фонд за рурални развој (European Agricultural Fund for Rural Development - EAFRD) *и фондови којима централно управља Европска комисија* (фондови у области истраживања, заштите животне средине и спољних активности Уније). Већи део трошкова ЕУ (76% укупног буџета ЕУ) се покрива из фондова којима заједнички управљају ЕУ и државе чланице.

Усвајање вишегодишњег финансијског оквира је предложила Европска комисија. Потребно је да се прописи којима се он утврђује једногласно усвоје у Савету, након добијања сагласности од стране Европског парламента. Комисија ће 2016. године преиспитати функционисање оквира за раздобље 2014-2020. године, у потпуности узимајући у обзир економску ситуацију у датом периоду, као и најновија макроекономска предвиђања.

Наслови – Области политике ЕУ

Вишегодишњи финансијски оквир за 2014-2020. годину је подељен у шест категорија расхода („наслови“), које одговарају различитим областима деловања ЕУ:

1. **Паметан и инклузиван раст**

   a. *Конкурентност за раст и радна места*: обухвата истраживање и иновације; образовање и обуке; трансевропске мреже у области енергетике, саобраћаја и телекомуникација; социјалну политику; развој предузећа, итд.

b. *Привредна, социјална и територијална кохезија*: покрива област регионалне политике која има за циљ да помогне најслабије развијеним државама и регионима ЕУ да ухвате корак са другим земљама, јачање конкурентности свих региона и развој међурегионалне сарадње.

2. **Одрживи раст**: обухвата заједничку пољопривредну политику, заједничку политику рибарства, област руралног развоја и мере заштите животне средине.

3. **Безбедност и грађанска питања**: обухвата област правосуђа и унутрашњих послова, заштиту граница, политику имиграције и азила, јавно здравље, заштиту потрошача, културу, политику за младе, информисање и дијалог са грађанима.

4. **Глобална Европа**: покрива све спољне активности („спољну политику“) ЕУ, као што је развојна или хуманитарна помоћ.

5. **Администрација**: покрива трошкове администрације свих европских институција, издатке који се односе на пензије и Европске школе.

6. **Накнаде**: привремени механизам за исплате како би се осигурало да Хрватска, која се прикључила ЕУ у јулу 2013. године, не допринесе у буџет ЕУ више него што од њега има користи у првој години након приступања.

Горња граница – Максимални годишњи износи

Вишегодишњи финансијски оквир прописује максималне годишње износе („горња граница“) које ЕУ може да потроши у оквиру шест наведених области политике и укупно, за период 2014-2020. године. Максимални износ који се може издвојити у погледу планираних расхода, тј. средстава за преузимање обавеза (commitment appropriations) је **960 милијарди евра**, а **908 милијарди евра** је намењено за укупна текућа плаћања (payment appropriations).

Постоје две врсте горњих граница предвиђених за расходе:

- ***Годишња горња граница за сваки наслов*** – изражена у одобреним средствима за преузимање обавеза (правно обавезујуће обећање да ће се потрошити новац који неће нужно бити исплаћен у току исте године, већ се може исплатити и током неколико финансијских година);
- ***Укупна горња граница –*** за одобрена средства за преузимање обавеза која одговарају збиру горњих граница сваког наслова; за одобрена средства за плаћања: стварни износи одобрени за исплату током одређене

године. По правилу, буџетски износи одговарају збиру плаћања предвиђених за сваку категорију. Годишња одобрена средства за плаћање морају бити у потпуности обухваћена укупним годишњим приходима.

Флексибилност и посебни инструменти

Механизми флексибилности омогућавају ЕУ да прикупи неопходна средства када је потребно да одговори на непредвиђене догађаје, као што су кризне или ванредне ситуације. Делокруг ових инструмената, средства која им стоје на располагању и начини функционисања су дефинисани Вишегодишњим финансијским оквиром и међуинституционалним споразумом. Имајући у виду претходна искуства, делокруг неких посебних инструмената, као што је *Резерва за помоћ у хитним ситуацијама*, је проширен, максимални предвиђен износ средстава је увећан, а дозвољен је и пренос неискоришћених средстава на наредну годину/е.

Резерва за помоћ у хитним ситуацијама (максимално 280 милиона евра годишње) - *Резерва за помоћ у хитним ситуацијама* је осмишљена како би се њоме финансирале активности у области хуманитарне помоћи, цивилних операција за управљање кризама и операције заштите у трећим земљама, у циљу брзог одговора на непредвиђене догађаје.

Фонд солидарности (максимално 500 милиона евра годишње) – *Фонд солидарности ЕУ* има за циљ да обезбеди хитну финансијску помоћ након катастрофа великих размера у некој држави чланици или држави која је кандидат за чланство. Држава која прима помоћ њоме и управља, а требало би да је искористи за поновну изградњу основне инфраструктуре, за финансирање хитних служби, привремени смештај, операције чишћења, или за сузбијање непосредних ризика по здравље људи.

Инструмент флексибилности (максимално 471 милиона евра годишње) – *Инструмент флексибилности* омогућава финансирање јасно утврђених трошкова који се не могу покрити средствима из буџета ЕУ а да се не премаши највећи могући годишњи износ за расходе утврђен у Вишегодишњем финансијском оквиру (нпр. употребљен је 2009. године како би се њиме допринело финансирању енергетских пројеката у контексту Европског плана економског опоравка и за разградњу нуклеарне електране у Бугарској).

Европски фонд за ублажавање последица глобализације (максимално 150 милиона евра годишње) - *Европски фонд за ублажавање последица глобализације* је намењен за помоћ радницима да се поново укључе на тржиште рада након што су отпуштени због великих структурних промена у светским тржишним токовима (нпр. услед последица глобалне финансијске и економске кризе).

СТРУКТУРНИ ФОНДОВИ И КОХЕЗИОНИ ФОНД

Промене у кохезионој политици између
вишегодишњег финансијског оквира за 2007 – 2013. и 2014 – 2020. годину

Структурним фондовима и Кохезионим фондом управљају заједнички ЕУ и државе чланице и у том контексту се израђује *Уговор о партнерству* у ком се излажу националне развојне потребе и приоритети за финансирање из кохезионог фонда, фонда за рурални развој, поморство и рибарство. *Уговор о партнерству* представља споразум између Комисије и држава чланица у погледу употребе фондова ЕУ.

Уговори о партнерству садрже:

- тематске циљеве (у складу са стратегијом „Европа 2020“);
- инвестиционе приоритете за све тематске циљеве;
- предуслове за добијање средстава ЕУ;
- циљеве које дата држава чланица планира да оствари до краја програмског периода, као и индикаторе учинка и кључне тачке.

По закључењу *Уговора о партнерству*, потребно је израдити посебне *Оперативне програме* на националном или регионалном плану, којим ће се прецизније дефинисати начин коришћења средстава из структурних фондова и кохезионог фонда.

Укупни предложени буџет за период 2014-2020. годину износи 376 милијарди евра (Кохезиони фонд 68.7; Слабије развијени региони 162.6; Региони у транзицији 39.0; Развијенији региони 53.1; Сарадња 11.7; Додатна средства за слабо насељене регионе на крајњем северу 0.9; Инструмент за повезивање Европе (Connecting Europe Facility - CEF) у области саобраћаја, енергетике и информационо-комуникационих технологија 40.0), укључујући средства за нови Инструмент за повезивање Европе, који треба да унапреди прекограничне пројекте у сектору енергетике, саобраћаја и информационих технологија.

Законодавни основ чине:

- општа *Уредба (ЕУ) бр. 1303/2013,* о утврђивању заједничких одредби за Европски фонд за регионални развој (ERDF), Европски социјални фонд (ESF), Кохезиони фонд (CF), Европски пољопривредни фонд за рурални развој (EAFRD), Европски фонд за поморство и рибарство (EMFF);
- посебне уредбе: о ERDF-у - *Уредба (ЕК) бр. 1301/2013*, о ESF-у - *Уредба (ЕК) бр. 1304/2013* и о Кохезионом фонду - *Уредба (ЕК) бр. 1300/2013*. Ове посебне уредбе садрже специфичне одредбе за сваки фонд, у вези са обимом средстава, инвестиционим приоритетима и индикаторима;

– две додатне уредбе: о Европској територијалној сарадњи (European territorial cooperation) - *Уредба (ЕУ) бр. 1299/2013* и Европској групацији за територијалну сарадњу (European Grouping of Territorial Cooperation) - *Уредба (ЕК) бр. 1302/2013*.

Општа уредба је подељена на два дела:

1. У првом делу се наводи низ заједничких одредби за пет фондова и заједнички елементи стратешког планирања и програмирања; тематски циљеви повезани са стратегијом „Европа 2020“, која ће бити у основи ових фондова; и одредбе о Заједничком стратешком оквиру (Common Strategic Framework) и уговорима о партнерству са сваком државом чланицом. Заједничка правила ће такође обухватити критеријуме прихватљивости, финансијске инструменте, као и начела управљања и контроле.

2. У другом делу опште уредбе се наводе посебне одредбе за ERDF, ESF и Кохезиони фонд. Оне се односе на мисију и циљеве кохезионе политике, финансијски оквир, специфичности у погледу програмирања и извештавања, главне пројекте и заједничке акционе планове. У њему се такође наводе детаљни услови у вези са управљањем и контролом у оквиру кохезионе политике, као и специфичности у погледу финансијског управљања.

Сви европски региони могу користити средства из ERDF-а и ESF-а, али разлика између „слабије развијених региона“, „региона у транзицији“ и „развијенијих региона“ је установљена како би се обезбедила концентрација средстава према нивоу бруто домаћег производа.

– *Слабије развијени региони*: ова категорија се односи на оне регионе чији БДП по глави становника износи мање од 75 % од просечног БДП у ЕУ-27;

– *Региони у транзицији*: нова категорија региона, која обухвата све регионе чији је БДП по глави становника између 75 % и 90 % просека у ЕУ-27;

– *Развијенији региони*: ова категорија се односи на оне регионе чији је БДП по глави становника виши од 90 % од просечног БДП у ЕУ-27.

Поред тога, биће направљена „сигурносна мрежа“ за све регионе који су испуњавали услове за добијање средстава у оквиру циља конвергенције током периода 2007-2013. године, али чији је БДП по глави становника виши од 75 % од просечног БДП у ЕУ-27. Категорија региона „у транзицији“ и „развијенији“ региони ће добити финансијску подршку из структурних фондова у износу од најмање две трећине средстава примљених у периоду 2007-2013. године.

Детаљније о Вишегодишњем финансијском оквиру и кохезионој политици за 2014 – 2020 на:
http://ec.europa.eu/budget/mff/index_en.cfm
http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_en.cfm

КОХЕЗИОНА ПОЛИТИКА				
2007-2013		2014-2020		
Циљеви		**Циљеви**	**Категорија региона**	**Фондови**
Конвергенција	ERDF ESF	Улагање у раст и запошљавање	Слабије развијени региони	ERDF ESF
Конвергенција - поступно укидање			Региони у транзицији	
Регионална конкурентност и запошљавање - поступно увођење				
	Кохезиони фонд			Кохезиони фонд
Регионална конкурентност и запошљавање	ERDF ESF		Развијенији региони	ERDF ESF
Европска територијална сарадња	ERDF	Европска територијална сарадња		ERDF

Извор: http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_en.cfm#1

Заједничка правила за Европски фонд за регионални развој (ERDF), Европски социјални фонд (ESF), Кохезиони фонд, Европски пољопривредни фонд за рурални развој (EAFRD) и Европски фонд за поморство и рибарство (EMFF) и инструменти од значаја за област политике запошљавања

Заједничка начела која важе за све фондове – партнерство и више нивоа управљања; усклађеност са важећим прописима ЕУ и националним законодавством; промовисање родне равноправности; недискриминација; и одрживи развој.

Појачати стратешко програмирање – како би се максимално ојачао утицај политике у остваривању приоритета ЕУ. Подразумева увођење Заједничког стратешког оквира, Уговора о партнерству, као и низа тематских циљева усклађених са стратегијом „Европа 2020“ и њеним Интегрисаним смерницама.

Заједнички стратешки оквир:

- дефинише кључне активности за остваривање приоритета ЕУ;
- даје смернице о програмирању примењиве на све фондове, укључујући EAFRD и EMFF; и
- промовише бољу координацију различитих структурних инструмената ЕУ.

Већа ефикасност и услови коришћења

У циљу повећања ефикасности, биће уведени нови услови коришћења којима ће се осигурати да финансирање из фондова ЕУ снажно подстиче државе чланице да достигну циљеве и резултате из стратегије „Европа 2020“. Услови ће се састојати од *ex – ante услова (ex – ante conditionalities)*, који се морају испунити пре одобрења средстава, и *ex – post услова (ex – post conditionalities)*, према којима ће додела додатних средстава зависити од учинка.

Ex – ante услови – дефинисани како би се осигурало да су испуњени сви потребни услови за ефикасно коришћење подршке из фондова. Према досадашњим искуствима, установљено је да је ефикасност улагања финансираних из фондова у неким случајевима била нарушена услед слабости националне политике, као и законског и институционалног оквира (на пример, неки су услови директно повезани са тематским циљевима политике – стратегије за паметну специјализацију, док се други примењују хоризонтално – јавне набавке).

Ex – post услови – којима ће се већи нагласак ставити на учинак и достизање циљева стратегије „Европа 2020“. У основи ће бити постизање међурезултата повезаних са циљевима из стратегије „Европа 2020“, који су одређени за програме обухваћене *Уговором о партнерству.* Приликом средњорочне ревизије, за државе чланице ће се издвојити и доделиће им се укупно 5% националног дела средстава сваког фонда за програме који су у потпуности остварили међурезултате. Уз резерву за учинак, неиспуњавање међурезултата може довести до тога да се обустави исплата средстава, а озбиљно одступање од циљева програма може бити разлог за отказивање исплате средстава.

Макроекономски услови – уз помоћ којих се остварује боља повезаност између кохезионе политике и економског управљања Европском унијом и осигурава већа ефикасност у трошењу средстава из фондова обухваћених *Заједничким стратешким оквиром*. Ови фондови се по потреби могу преусмерити за решавање економских проблема одређене земље. Тај поступак мора да буде поступан, а започиње изменама и допунама Уговора о партнерству и програма, у складу са препорукама Савета о решавању макроекономских неравнотежа и социјалних и економских потешкоћа.

Европски фонд за регионални развој

Европски фонд за регионални развој (European Regional Development Fund - ERDF) има за циљ јачање економске, социјалне и територијалне кохезије у Европској унији уклањањем неравнотеже међу регионима. ERDF подржава регионални и локални развој ради њиховог доприноса свим тематским циљевима, тиме што детаљно дефинише приоритете на које се треба усредсредити:

- истраживање, развој и иновације;
- побољшан приступ информационим и комуникационим технологијама и унапређење њиховог квалитета;
- климатске промене и прелаз на економију са ниском емисијом угљеника;
- пословна подршка малим и средњим предузећима;
- услуге од општег економског интереса;
- инфраструктура у сектору телекомуникација, енергетике и саобраћаја;
- изградња институционалних капацитета и ефикасна јавна администрација;

- здравствена, образовна и социјална инфраструктура; и
- одржив урбани развој.

Основна побољшања:

Јачање тематског фокуса – да би се обезбедило да улагања ЕУ буду усмерена на ове приоритете, за неколико приоритетних области се прописују минимална издвајања. На пример, у развијенијим регионима и регионима у транзицији, најмање 80% средстава из ERDF-а на националном нивоу се мора издвојити за енергетску ефикасност и обновљиве изворе енергије, иновације и подршку малим и средњим предузећима, а најмање 20% од тих средстава за енергетску ефикасност и обновљиве изворе енергије. У слабије развијеним регионима ће приоритети улагања бити шире дефинисани, што одражава њихове веће развојне потребе. Међутим, ови региони ће такође морати да издвоје најмање 50% средстава из ERDF-а за енергетску ефикасност и обновљиве изворе енергије, иновације и подршку малим и средњим предузећима.

Јачање територијалне кохезије – да би се ојачао фокус на одрживи урбани развој. То би требало да се постигне одвајањем најмање 5% средстава из ERDF-а за одрживи урбани развој, успостављање платформе за урбани развој ради подршке изградњи капацитета и размени искустава, као и утврђивање списка градова у којима ће се спровести активности за одрживи урбани развој.

Предлог такође обухвата подршку за иновативне акције у области одрживог урбаног развоја, за које се може издвојити највише 0.2 % годишњих средстава.

Посебна пажња ће бити посвећена подручјима са специфичним природним или демографским карактеристикама, уз посебна додатна средства за најудаљеније и ретко насељене регионе. Најмање 50% ових средстава ће морати да буде додељено за активности које доприносе диверсификацији и модернизацији економије у најудаљенијим регионима, са посебним акцентом на истраживање и иновације, информационе и комуникационе технологије, као и на конкурентност малих и средњих предузећа.

Детаљније о Европском фонду за регионални развој на:
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/regional/index_en.cfm

Европски социјални фонд

Европски социјални фонд (European Social Fund - ESF) је главни финансијски инструмент за улагање у људе. Средствима овог фонда се повећавају могућности запошљавања, унапређује систем образовања и побољшава ситуација најугроженијих особа које су изложене ризику од сиромаштва.

Уредбом се предлаже усмеравање средстава из ESF-а на четири тематска циља:

1. промовисање запошљавања и подршка мобилности радне снаге;
2. промовисање социјалне укључености и борба против сиромаштва;
3. улагање у образовање, вештине и целоживотно учење; и
4. јачање институционалних капацитета и ефикасна јавна администрација.

ESF треба такође да допринесе и другим тематским циљевима, као што су подршка преласку на економију са ниском емисијом угљеника, отпорну на климатске промене и са ефикасним коришћењем ресурса; веће коришћење информационих и комуникационих технологија; јачање истраживања, технолошког развоја и иновација; и побољшање конкурентности малих и средњих предузећа.

Основна побољшања:

Јачање тематског фокуса – у складу са напорима ЕУ да подстиче инклузиван раст, најмање 20% средстава из ESF-а треба да буде издвојено за промовисање социјалне укључености и борбу против сиромаштва. Такође, средства треба да буду усмерена на ограничен број „инвестиционих приоритета“.

Јачање партнерства – у намери да подстакне активно учешће социјалних партнера и невладиних организација у улагања из средстава ESF-а и усмери одговарајуће износе из овог фонда за активности изградње капацитета за социјалне партнере и невладине организације у слабије развијеним регионима.

Јачање социјалних иновација и транснационалне сарадње - подршка активностима везаним за социјалне иновације и транснационалну сарадњу се пружа повећањем стопе суфинансирања за наменске приоритетне осе; путем конкретних договора о програмирању и праћењу; и јачањем улоге Комисије у размени и ширењу добре праксе и заједничких активности.

Већа усмереност на резултате – ради побољшања ефикасности активности финансираних из средстава ESF-а, предвиђене су конкретне одредбе којима се осигурава концентрација ресурса. Поред тога, успостављени су заједнички показатељи који омогућују боље праћење и олакшавају процену утицаја улагања из ESF-а на нивоу ЕУ.

Поједностављење система извршења – да би се олакшало коришћење ESF-а, посебно за мање субјекте, нацртом уредбе се предлажу поједностављене опције трошкова. Осим тога, предлаже се и да државе чланице за мале радове морају користити стандардне скале јединичних трошкова или паушалне износе.

Већа искоришћеност финансијских инструмената – уведене су конкретне одредбе о финансијским инструментима како би се државе чланице и региони подстакли на сразмерно коришћење средстава из ESF-а чиме се уједно увећава капацитет фонда да финансира активности у прилог запошљавању, образовању и социјалној укључености.

Детаљније о Европском социјалном фонду на:
http://ec.europa.eu/esf/home.jsp

Кохезиони фонд

Кохезиони фонд је средство помоћи за државе чланице чији је бруто национални доходак по глави становника мањи од 90% просечног БНД-а у ЕУ-27 при улагањима у трансевропске транспортне мреже (TEN-T) и заштиту животне средине.

Подршка тематском фокусу – подршка инвестицијама у области заштите животне средине (прилагођавање климатским променама и превенција ризика), у области водопривреде и управљања отпадом, као и улагањима у урбани развој. У домену транспорта, осим за мрежу TEN-T, Кохезиони фонд ће допринети и инвестицијама у транспортне системе са малим уделом угљеника и у градски превоз.

Европска територијална сарадња

Европска територијална сарадња је циљ кохезионе политике који обезбеђује оквир за размену искустава између националних, регионалних и локалних актера из различитих држава чланица, као и за удружене активности у сврху проналажења решења за заједничке проблеме. *Европска територијална сарадња* стога може дати важан допринос циљу територијалне кохезије из Уговора.

За *Европску територијалну сарадњу* је предложена засебна уредба која ће боље обухватити вишедржавни контекст програма и понудити конкретније одредбе о програмима и активностима сарадње. *У предлогу се зато спомиње учешће трећих земаља, како би се боље одразило стварно стање сарадње.* Он садржи и систематске референце на улогу коју у контексту сарадње може имати *Европска групација за територијалну сарадњу (EGTC).*

У предлогу се одређују финансијски ресурси доступни за сваку активност и критеријуми за доделу тих средстава државама чланицама. Средства ће бити додељена на следећи начин:

- 73.24 % за прекограничну сарадњу;
- 20.78 % за транснационалну сарадњу;
- 5.98 % за међурегионалну сарадњу.

Ово обухвата наставак механизма за пренос ресурса за активности сарадње на спољним границама Уније, којима се даје подршка из *Европског инструмента суседства и партнерства* (European Neighbourhood and Partnership Instrument - ENPI) и инструмента за претприступну помоћ. Биће промовисана сарадња на програмима у оквиру циља европске територијалне сарадње и програмима финансираним спољним инструментима.

Европска групација за територијалну сарадњу

Локални и регионални партнери имају могућност оснивања Европских групација за територијалну сарадњу (European Groupings of Territorial Cooperation - EGTC) са заједничким законским оквиром, ради лакшег превладавања сложених разлика између националних правила и прописа. Предложене измене се тичу следећих аспеката постојеће Уредбе о EGTC-у: једноставније оснивање EGTC-а; ревизија обима активности; отварање EGTC-ова регионима који нису део ЕУ; јаснија оперативна правила о запошљавању, потрошњи и заштити поверилаца; и практична сарадња у пружању јавних и локалних услуга.

Програм узајамног учења

Програм узајамног учења (*Mutual Learning Programme* — MLP) покренут је почетком 2005. године и укључује ранији Програм стручне ревизије (из 1999. године).

Његов основни циљ је *подстицање узајамног учења* на свим нивоима и унапређење преносивости најефикаснијих политика у кључним областима Европске стратегије запошљавања, која данас чини саставни део стратегије „Европа 2020". Следећи циљ представља *подстицање кључних актера да промовишу ширу и ефикаснију дисеминацију* о Европској стратегији запошљавања и о њеном спровођењу.

Размена добре праксе и искустава спада у основне циљеве Европске стратегије запошљавања (EES). Програм међусобног учења омогућава државама чланицама да уче на искуствима других и подстиче преношење добре праксе.

Државе чланице деле стратешке и посебне циљеве, али имају различите приступе, политике и изборе. Озбиљније разумевање услова за успешно спровођење политика, уз проверене резултате, тражи се спровођењем ревизије добре праксе других држава чланица, засноване на чињеницама. На овај начин могуће је проценити да ли се и на који начин добра пракса може применити у другим државама чланицама.

Програм међусобног учења оријентисан је на релевантне теме у оквиру Европског семестра које се односе на тржиште рада, а које се обрађују кроз различите активности, као што су:

1. *Тематски догађаји (Thematic Events)* – семинари на тему конкретне политике, који се одржавају на почетку године, а на којима учествују стручњаци, креатори политика, социјални партнери и друге заинтересоване стране из целе Европе.
2. *Стручне ревизије (Peer Reviews)* – догађаји организовани током читаве године који окупљају представнике влада, којима у раду подршку пружају независни стручњаци.
3. *Размена знања (Learning Exchanges)* – скупови намењени мањим групама националних представника који том приликом размењују искуства у вези са конкретним питањем.
4. *Информативни семинари (Dissemination seminars)* – који се одржавају на крају сваке године како би се саопштили резултати Програма и уочени примери добре праксе.
5. *База података о пракси на тржишту рада (Database of labour market practices)* – сачињена од примера делотворних политика и мера у контексту Европске стратегије запошљавања.

Програм узајамног учења подржаће континуирану размену добре праксе између држава чланица. Стручна ревизија и тематски семинари допринеће преносивости најефикасније праксе јавних политика. Поред тога, тематски семинари ће послужити као форум за разматрање и ревизију напретка остваривања разних аспеката запошљавања стратегије „Европа 2020", те њених водећих и стратешких смерница.

Тематски догађаји су састанци који окупљају велики број представника заинтересованих страна на којима се разматрају најзначајнија питања из области политике запошљавања. У средишту интересовања на овим скуповима су:

- питања од кључног значаја за политику или тематски приоритети Европске стратегије запошљавања,
- начини решавања ових питања и приоритета кроз европску и националну политику запошљавања, и
- промоција умрежавања и утврђивање нових могућности за узајамно учење и сарадњу.

Семинари су отворени за представнике институција ЕУ и других међународних организација, представнике влада држава чланица, социјалне партнере, невладине организације и представнике научних институција.

Стручне ревизије представљају форум за представнике влада ЕУ на којем могу да размењују информације и искуства у погледу тема које се односе на Европску стратегију запошљавања.

Домаћин сваке *стручне ревизије* је једна држава чланица која жели да представи неку ефикасну политику или праксу групи земаља. Овим догађајима такође присуствују независни експерти, који дају допринос у смислу ширења знања и пружају подршку, између осталог кроз извештаје који се припремају уочи састанака.

Стручна ревизија је дводневни скуп који обухвата низ презентација и интерактивни рад по групама. Учешће у *стручним ревизијама* је могуће само по позиву, а учесници су представници држава чланица, Европске асоцијације за слободну трговину (EFTA), или представници влада држава кандидата, у чијем раду помажу независни експерти.

Размене знања омогућавају брзу и циљану подршку земљама ЕУ у превазилажењу специфичних изазова у домену политике и проблема, кроз сусрете мањег броја представника влада и повезаних заинтересованих страна ради размене информација и искуства.

Неке *размене знања* се надовезују на *стручне ревизије* тако што се на њима подробније разматра нека конкретна политика или мера. Други овакви сусрети се организују засебно, да би се државама чланицама ЕУ помогло да одговоре на конкретне изазове у области политике, обухваћене препорукама за појединачне државе чланице. Учешће на скуповима *размене знања* је само по позиву, а њима присуствују представници влада држава чланица, као и друге релевантне заинтересоване стране из земље домаћина, где је то могуће.

Знања стечена кроз активности Програма међусобног учења се преносе широј јавности на *Информационим семинарима,* на којима је учешће слободно, а који се одржавају на завршетку сваког годишњег циклуса Програма међусобног учења у циљу упознавања са резултатима Програма оствареним у току године и отварања расправе на тему како се они могу искористити за унапређење европске и националне политике запошљавања. Главни учесници су представници институција ЕУ и других међународних организација, представници влада држава чланица, локалних и регионалних власти, социјални партнери, НВО и академских институција.

Поред тога, у оквиру Програма међусобног учења се једном годишње припрема *Тематски синтетички извештај (Thematic Synthesis Report)*, у којем се даје преглед резултата Програма у току године. Извештај се званично представља на *Информационом семинару.*

База података о доброј пракси у области европских политика запошљавања и мера (Database of good practice on European employment policies and measures) је нова алатка Програма међусобног учења, помоћу које се прикупљају примери праксе у области запошљавања које достављају европске земље у сврху међусобног учења. Те праксе су се у датој држави показале као успешне, према процени националних власти. База података је покренута у октобру 2013. године и до сада је у њу унет 21 пример добре праксе.

Детаљније о Програму узајамног учења и његовим активностима на:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047&langId=en

Европски фонд за ублажавање последица глобализације (ЕГФ)

Европски фонд за ублажавање последица глобализације *(European Globalisation Adjustment Fund* - EGF) пружа помоћ радницима који су изгубили посао услед промена глобалних економских кретања, да што брже нађу нови посао. Појединци и предузећа, који су суочени са овим проблемом и који желе да поднесу захтев за средства ЕГФ треба да се обрате надлежним телима у својим земљама.

Буџет фонда: највише 500 милиона евра годишње.

Правни основ: Уредба о оснивању Европског фонда за ублажавање последица глобализације донета је 20. децембра 2006. године, а измењена и допуњена 18. јуна 2009. године, ради унапређења рада фонда.

Европски фонд за ублажавање последица глобализације пружа једнократну, временски ограничену (мере подршке за вишкове радника у трајању до 18 месеци) индивидуалну подршку за пружање прилагођених услуга помоћи (на пример, за раднике погођене глобализацијом то може бити помоћ у виду накнада зараде, односно могућност преквалификације или пружање конкретне помоћи приликом тражења новог посла).

Циљеви:

- пружање прилагођених услуга сваком раднику и што бржа реинтеграција отпуштених радника на тржиште рада
- подстицање конкурентности у ЕУ, али не на штету праведности.

Програм подржава следеће активности:

- помоћ приликом тражења посла
- оспособљавање и преквалификација прилагођена потребама појединца, укључујући и информатичку обуку
- унапређење предузетништва или помоћ у самозапошљавању
- пружање финансијске помоћи током тражења посла, накнада за превоз или накнада особама које учествују у активности доживотног учења и обуке.

Захтеве за коришћење средстава фонда подносе државе чланице ЕУ. Појединци, репрезентативне организације или предузећа, који се суочавају са проблемом губитка посла или вишка запослених и желе да користе средства фонда, треба да се обрате надлежном телу у својој земљи. Критеријуми прихватљивости интервенција детаљно су утврђени Уредбом о ЕГФ и њеним изменама и допунама.

Корисници средстава могу бити само појединачни радници у државама ЕУ 27, који су изгубили посао услед глобализације. Европски фонд за ублажавање последица глобализације не финансира трошкове модернизације или реструктурирања предузећа.

Детаљније о Европском фонду за ублажавање последица глобализације:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en

Европски инструмент за микрофинансирање

Европска унија је успоставила нови инструмент за микрофинансирање, у оквиру ког нуди микрокредите малим предузећима и особама које су изгубиле посао и желе да отворе мало предузеће.

Европски инструмент за микрофинансирање, покренут 2010. године, повећава расположивост микрокредита, тј. зајмова у износу мањем од 25.000 евра, који су намењени покретању или развоју малих предузећа.

Овим инструментом не финансирају се директно предузетници, већ се одабраним микрокредитним организацијама у ЕУ даје могућност да повећају давање зајмова издавањем гаранција (чиме инструмент на себе преузима део ризика од потенцијалног губитка) и обезбеђивањем средстава за повећање обима микрокредитирања.

Микрокредитне организације могу бити приватне или државне банке, небанкарске институције за микрофинансирање и непрофитне микрокредитне организације.

Услови микрокредитирања предузетника (износ, трајање, каматне стопе и накнаде, временски оквир за реализацију зајма) зависе од конкретне микрокредитне организације.

Циљне групе за микрокредитирање:

- особе које желе да буду самозапослене или да покрену/развијају микропредузеће (мање од десет запослених), са посебним освртом на социјална предузећа

- незапослене особе

- неактивне особе

- особе које из различитих разлога имају потешкоће да добију кредите из редовне понуде.

Европски инструмент за микрофинансирање помажу Европска комисија и Европска инвестициона банка, а управљање инструментом у надлежности је Европског инвестиционог фонда.

Захтеве за микрофинансирање обрађују одабране микрокредитне организације у државама чланицама ЕУ које ће обавестити подносиоце захтева о конкретним захтевима и поступцима.

Детаљније о Европском инструменту за микрофинансирање на:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=en

Сарадња јавних служби за запошљавање Европске уније

У државама чланицама ЕУ јавне службе за запошљавање (ЈСЗ) представљају тела која повезују оне који траже запослење са послодавцима. Иако су различито структуриране у свакој земљи, све ЈСЗ баве се посредовањем између понуде и потражње на тржишту рада , и то информисањем, посредовањем у запошљавању и пружањем услуга активне подршке на локалном, националном и европском нивоу.

Европска мрежа јавних служби за запошљавање покрива свих 27 држава чланица ЕУ, као и Норвешку, Исланд, Лихтенштајн и Швајцарску. Овом мрежом председава Европска комисија, а њен циљ је:

- омогућавање оптималног доприноса чланова Европској стратегији запошљавања и одговарајућим националним политикама тржишта рада;

• побољшање услуга узајамним учењем, стручном ревизијом и аналитичким студијама (дијалог ЈСЗ и ЈСЗ), као и вођењем исцрпних разговора у оквиру радних група, те на састанцима и конференцијама на високом нивоу;

• доприношење дијалогу између креатора и извршилаца политике на европском нивоу, објављивањем стратешких докумената о конкретним питањима.

Мрежа **шефова јавних служба за запошљавање** (*Heads of Public Employment Services* — HoPES) редовно се састаје да би разматрала разна питања која се односе на тржиште. Она се активно бави политиком тржишта рада Европске уније, усваја мишљења о конкретним питањима и уз помоћ Европске комисије формира радне групе да би обогатила базу знања о конкретним политикама и праксама.

Дијалог јавних служби за запошљавање

Дијалог јавних служби за запошљавање (*PES to PES Dialogue*) представља програм Европске комисије за размену знања између јавних служби за запошљавање (ЈСЗ) у Европској унији. Циљ је да се допринесе остваривању циљева утврђених стратегијом „Европа 2020" и Смерницама за запошљавање, пружањем подршке ЈСЗ за подизање њиховог капацитета и ефикасности.

Основне активности:

• Састанци стручне ревизије одржавају се два пута годишње, ради утврђивања успешне праксе разменом искуства између „ЈСЗ домаћина" и „гостујућих ЈСЗ", које долазе из других земаља. Након ових састанака могу бити организоване студијске посете да би се поједноставило преношење добре праксе.

• Конференције дијалога одржавају се два пута годишње, ради разматрања тема од интереса за агенду ЈСЗ и Комисије.

• Аналитичке студије и извештаји настају након ових састанака и конференције дијалога и подразумевају: анализе истраживача о кључним темама за ЈСЗ; тематске синтетичке извештаје за сваки састанак стручне ревизије и конференцију дијалога; студије намењене конкретним циљним групама и годишњи извештај програма.

Експертске анализе (peer reviews) пружају могућност за размену информација о успешној и перспективној пракси, приступима, организационим структурама и инструментима јавних служби за запошљавање (ЈСЗ). Њихов циљ је да се добра пракса идентификује разменом искустава између „ЈСЗ домаћина" и „експерата ЈСЗ" из других земаља учесница. Вежба се састоји из двосмерне размене која се руководи питањем о томе шта функционише, а шта не функционише и зашто.

Конференције дијалога (*dialogue conferences*) одржавају се два пута годишње у Бриселу и на њима се разматрају теме које су од интереса за агенду ЈСЗ и Комисије. Оне, такође, могу да допринесу дисеминацији резултата експертских анализа.

Партнерство служби за запошљавање – *„ПАРЕС" („PARES")*

Као део европске Агенде за нове вештине и послове, Партнерство служби за запошљавање подстиче дијалог на нивоу ЕУ ради:

- побољшања сарадње између различитих служби за запошљавање (јавних, приватних и непрофитних) у земљама чланицама ЕУ;

- дефинисања области у којима оне могу да пружају комплементарне услуге. Партнерство је посвећено подизању ефикасности служби за запошљавање које се финансирају из јавних средстава, и то како јавних, тако и приватних агенција за запошљавање. Такође, оно треба да, добро структурираним партнерством приватних и јавних извршилаца, побољша квалитет њихових услуга.

Партнерство служби за запошљавање представља стратешки дијалог – форум где службе за запошљавање могу да размењују и развијају добру праксу сарадње и комплементарне услуге. Покренут је на конференцији кључних актера, одржаној 28–29. септембра 2011. године. Након тога је уследио наставак дијалога у оквиру разних догађаја, који ће се наставити током 2012. године, када је планиран један скуп посвећен дисеминацији.

Партнерство расписује позив јавним службама за запошљавање да поднесу пројектне предлоге којима се промовише мешовито пружање услуга запошљавања рањивим групама.

Детаљније о активностима јавних служби за запошљавање:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=964&langId=en
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=en

Процес придруживања нових држава чланица

Правни основ

У складу са чланом 49 Уговора о Европској унији (УЕУ), који представља правни основ за придруживање, ЕУ је отворена за све европске државе. Међутим, да би приступили Унији, кандидати се морају придржавати начела из члана 6(1) УЕУ, на која се обавезују све државе чланице и на којима је ЕУ утемељена: слобода, демократија, поштовање људских права и основних слобода, као и владавина права.

Члан 49 УЕУ прописује да свака европска држава која жели да приступи Унији мора поднети захтев Савету, који се пре доношења одлуке мора саветовати са Комисијом и затражити од Европског парламента позитивно мишљење, усвојено апсолутном већином чланова. Савет, затим, своју одлуку доноси једногласно.

Државе чланице и држава која подноси захтев закључују споразум о условима за пријем и усклађивање уговора и институција које придруживање подразумева. Споразум, односно *Уговор о приступању,* морају потврдити све државе потписнице.

Процес придруживања

Све државе које подносе захтев за придруживање морају добити мишљење Комисије, док одлуку о томе доноси Савет. Када се некој држави одобри статус кандидата, преговори о придруживању не морају почети нужно истог тренутка. Пре почетка преговора, држава кандидат мора испунити одређени број услова.

Све државе које желе да приступе ЕУ морају се придржавати приступних критеријума, тј. *Копенхагеншких критеријума,* на којима се и заснива мишљење Комисије о сваком захтеву за пријем. Ови критеријуми утврђени су на састанку Европског савета у Копенхагену 1993. године и проширени на састанку Европског савета у Мадриду 1995. године. У Копенхагеншке критеријуме спадају:

- политички критеријуми: стабилност институција које обезбеђују демократију, правну државу, људска права и поштовање и заштиту мањина;
- економски критеријуми: постојање ефикасне тржишне економије, способност предузећа да издрже притисак конкуренције и снага на тржишту ЕУ;
- способност преузимања обавеза предвиђених за државе чланице, које произилазе из закона и политике ЕУ (тј. из правних тековина), укључујући и спровођење политичких, економских и монетарних циљева Уније;

• стварање услова за интеграцију прилагођавањем административних структура.

Када је реч о земљама Западног Балкана, Мапом пута, коју је 2005. предложила Комисија, а коју је 2006. године одобрио Савет, утврђено је да ће задовољавајући учинак у испуњавању обавеза из Споразума о стабилизацији и придруживању неке земље (а нарочито одредби из области трговине) представљати један од кључних елемената на основу којих ће ЕУ разматрати захтеве за пријем у чланство.

Поред тога, **апсорпцијска моћ** (или способност интеграције) ЕУ представља још један кључни елемент приликом сваког новог проширења. Апсорпцијска моћ Уније мора бити таква да пријемом нових држава у чланство омогући појачану интеграцију свих институција и политика. Нове чланице морају бити добро припремљене за свој нови статус. Способност интеграције ЕУ, такође, захтева да процес придруживања добије подршку јавности у државама чланицама и кандидатима за пријем.

Када земље којима је одобрен статус кандидата задовоље поменуте критеријуме, **преговори о придруживању** могу да отпочну. Европски савет доноси одлуке о томе да ли на основу мишљења Комисије треба отворити преговоре.

Преговори о придруживању представљају камен темељац процеса придруживања и обухватају усвајање, спровођење и примену правних тековина ЕУ у државама кандидатима.

Сврха преговора јесте да помогну државама кандидатима да се припреме за испуњавање обавеза које произилазе из чланства након што приступе ЕУ. Преговори се воде појединачно, на основу заслуга сваке од држава кандидата, будући да степен припремљености држава може варирати.

Преговори се воде у оквиру који поставља Савет, а на основу предлога Комисије, којим се утврђује програм вођења преговора и узимају у обзир ситуација и специфичне карактеристике сваке државе кандидата, и то:

• циљ, односно приступање ЕУ;

• начела и поступци преговарања;

• елементи преговора, попут финансијских аспеката, привремених изузећа или мера обезбеђења у конкретним областима европског права (као што су слобода кретања људи, структурна политика или пољопривреда), који могу бити покренути у било ком тренутку преговора;

• веза између политичких и економских реформи у држави кандидату и преговора;

• закључак процеса преговора, који остаје отворен.

Преговори се заснивају на правним тековинама ЕУ, подељеним на поглавља која се односе на различите правне области.

Преговори отпочињу припремном фазом или снимањем стања које врши Комисија у односу на европско право. Сврха ове фазе јесте утврђивање поглавља која је потребно отворити на основу референтних критеријума дефинисаних за свако поглавље. Упоређивање са референтним критеријумима покрива најважније припремне фазе за будуће усаглашавање са правним тековинама ЕУ и испуњавање уговорних обавеза из споразума о придруживању које се на њих односе.

Савет једногласно одлучује о референтним критеријумима или о отварању поглавља, на основу препорука Комисије.

Преговори се воде у оквиру билатералних међувладиних конференција, које укључују све државе чланице ЕУ и државу кандидата.

Преговори о било ком поглављу завршавају се када држава кандидат испуни референтне критеријуме, који су утврђени за затварање одређеног поглавља (попут законодавних мера, административних или судских инстанци, делова правних тековина који су заиста примењени, функционисање тржишне економије за економска поглавља) и када прихвати нацрт заједничког става ЕУ, који израђује Комисија, а усваја Савет једногласном одлуком. Међутим, затворена поглавља могу бити поново отворена, уколико држава кандидат престане да испуњава услове.

Оквиром преговора предвиђено је да преговори о придруживању могу бити обустављени у случају кршења начела на којима је ЕУ утемељена. Комисија тада може дати препоруку, било на сопствену иницијативу, било на захтев једне трећине држава чланица, да се преговори обуставе и може предложити услове који морају бити испуњени да би се преговори наставили. Савет усваја препоруке одлуком квалификоване већине, након консултација одржаних са државом кандидатом о којој је реч.

Када се преговори по свим поглављима заврше, процес придруживања се окончава и тада се може закључити споразум, односно **Уговор о приступању**, између држава чланица ЕУ и државе кандидата. Тим споразумом се означава приступање. Ипак, Савет доноси једногласну одлуку о томе да ли да закључи процес након пријема мишљења Комисије и сагласности Европског парламента.

Уговор о приступању треба да садржи:

- датум приступања;
- резултате преговора о придруживању, услове за придруживање и мере обезбеђења или прелазне мере за области у којима је Комисија у својој последњој процени утврдила потребу за улагање додатног рада;
- прилагођавање институција и уговора, попут расподеле гласова у Савету и Европском парламенту, броја посланика у Европском парламенту, чланова Комитета региона, итд.

У периоду између закључивања *Уговора о приступању* и датума самог приступања уговор морају потврдити све државе чланице ЕУ, као и будућа држава чланица. Држава кандидат од тог тренутка постаје држава приступница и наставља процес придруживања, уводећи под будним оком Комисије измене у областима у којима и даље постоје недостаци, као и у којима је потребно остварити напредак.

Инструменти у процесу придруживања

Претприступна стратегија се дефинише за сваки процес придруживања и за сваку државу кандидата, као помоћ у припреми за будуће придруживање. Предвиђа структуре и инструменте током процеса (наведене даље у тексту), који државама кандидатима помажу да се припреме за чланство.

Билатерални споразуми, који се закључују између ЕУ и сваке државе кандидата, обезбеђују билатерални оквир за дијалог и преговоре. Примери оваквих споразума су споразум о придруживању и царинској унији са Турском, као и споразуми о стабилизацији и придруживању са земљама западног Балкана.

Политички и економски дијалози о политичким и економским критеријумима, као и критеријумима конвергенције, воде се између ЕУ и сваке државе кандидата ради консолидовања процеса. Резултати тих дијалога укључују се у преговоре о придруживању.

Партнерства за приступ за сваку државу кандидата формирају индивидуални оквир за помоћ приликом припрема за придруживање. Њима се детаљно дефинишу начела и приоритетне области (у виду краткорочних и средњорочних приоритета), на основу Копенхагеншких критеријума, у односу на које државе кандидати морају ојачати своје институције и инфраструктуру и/или законодавство, односно спровести реформе. Партнерства за приступ, такође, представљају водич за коришћење финансијске помоћи из фондова Заједнице.

Партнерствима за приступ предвиђени су **национални програми за усвајање правних тековина ЕУ,** које израђује свака држава кандидат. Њима се утврђује календар спровођења приоритета дефинисаних у партнерству за приступ, као и људски и финансијски ресурси.

Државама кандидатима је омогућено **учествовање у програмима, агенцијама и одборима ЕУ,** под истим условима које имају и државе чланице ЕУ. Државе кандидати дају свој финансијски допринос, који може делимично бити финансиран из претприступне финансијске помоћи. Међутим, државе кандидати у програмима у којима учествују имају само статус посматрача и присуствују састанцима одбора за праћење тих програма само када се односе на њих. Њихова улога у агенцијама разликује се од агенције до агенције и креће се од делимичног, па до потпуног учествовања.

Учествовање у програмима, агенцијама и одборима ЕУ треба да унапреди сарадњу између држава чланица ЕУ, као и да поспеши размене ради упознавања држава кандидата са политиком и инструментима Заједнице. Овим активностима могу бити обухваћене различите области политике, попут образовања, обуке, младих, животне средине итд.

Праћење (мониторинг) које врши Комисија почиње одмах по подношењу захтева за пријем у чланство и траје све док држава кандидат не постане чланица ЕУ.

Праћење се врши подношењем годишњих извештаја (редовних извештаја), у којима Комисија процењује колико су државе кандидати спремне да преузму обавезе које чланство у ЕУ предвиђа. Сви извештаји имају сличну структуру и садрже детаљну процену у односу на Копенхагеншке критеријуме, укључујући и оцену усвајања и примене сваког поглавља правних тековина ЕУ.

Како би потврдила, учврстила своје годишње процене, Комисија је установила чешће праћење тока преговора о придруживању, који је заснован на оквиру преговора и чији је циљ да процени напредак усаглашавања законодавства држава кандидата са правним тековинама ЕУ, као и напредак њихове примене. Ова процена се редовно објављује у оквиру извештаја о праћењу.

Дијалог са цивилним друштвом треба да укључи цивилно друштво у ЕУ и у државама кандидатима у процес придруживања. Значај дијалога порастао је са порастом потребе да се ангажује цивилно друштво у ЕУ. У том конкретном контексту, циљ дијалога је и да повећа узајамно разумевање и знање.

Претприступна помоћ замишљена је као подршка транзицији и реформама у државама кандидатима, како би се ојачали капацитети институција и увођење неопходне инфраструктуре за усаглашавање са правним тековинама ЕУ и њихову примену. Њена сврха је и да унапреди регионалну и прекограничну сарадњу, регионални развој, као и да припреми државе кандидате за учествовање у структурним фондовима ЕУ.

Претприступна помоћ и претприступни процес међусобно су повезани. Помоћ је осмишљена као подршка процесу, док процес истовремено одређује помоћ. Сходно томе, помоћ која се додељује средњорочно мора бити флексибилна, како би се прилагодила напретку оствареном у државама кандидатима и новим утврђеним приоритетима.

Програм *Phare*, првобитно главни финансијски инструмент, који је установљен као подршка процесу реформи и економске и политичке транзиције у Мађарској и Пољској 1989. године, веома је брзо постао главни инструмент помоћи у припреми за придруживање држава кандидата из Средње и Источне Европе. Овај инструмент је био додатно ојачан инструментом за структурне политике у претприступном периоду (*Instrument for Structural Policies for Pre-Accession* — ISPA) и претприступним инструментом за пољопривреду (*Special Accession Programme for Agriculture and Rural Development* — SAPARD), за период 2000–2006. године.

У периоду 2007–2013. године **Инструмент за претприступну помоћ** *(Instrument for Pre-Accession Assistance* — IPA) представља финансијску помоћ за државе кандидате (као и потенцијалне кандидате међу државама Западног Балкана). Осмишљен као флексибилни инструмент, ИПА додељује финансијску помоћ у зависности од напретка који су државе кандидати остварили, као и у зависности од њихових потреба, у складу са годишњим проценама и стратешким документима које припрема Комисија.

Осим тога, државе кандидати могу користити суфинансирање из међународних финансијских институција, са којима Комисија има потписане споразуме. Овим споразумима омогућено је не само јачање сарадње међу тим институцијама, већ и делотворније усмеравање зајмова и фондова који се користе у претприступном процесу. Европска инвестициона банка (ЕИБ), као акредитована финансијска институција ЕУ, такође има значајну улогу у овој области.

Од свог оснивања 1957. године, ЕУ је прошла кроз пет узастопних проширења. Од првобитних шест држава нарасла је на садашњих двадесет осам држава чланица.

Процес придруживања интензивиран је као подршка процесу транзиције и реформи у овим земљама, а тиме и као подршка припремама за придруживање, како би државе биле у стању да испуне обавезе које произилазе из чланства у тренутку уласка у ЕУ.

Детаљније о процесу придруживања:
http://ec.europa.eu/enlargement/index_en.htm
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/ipa/index_en.cfm

Национална стратегија запошљавања и Национални акциони план запошљавања Републике Србије

Национални акциони план запошљавања за 2014. годину (у даљем тексту: НАПЗ) („Службени гласник РС”, бр. 118/13) је основни инструмент за спровођење активне политике запошљавања у 2014. години и њиме се дефинишу циљеви и приоритети политике запошљавања и утврђују програми и мере који ће се реализовати.

Макроекономски трендови

Привреда Републике Србије у 2012. години забележила је рецесију, а реални пад бруто друштвеног производа (БДП) на годишњем нивоу износио је 1,7%. Пакет мера фискалне консолидације који је усвојен у јесен 2012. године довео је до извесне стабилизације јавних финансија, али упркос тим мерама буџетски дефицит у 2012. години порастао је на 6,4% БДП, а јавни дуг сектора државе на 61% БДП.

У првој половини 2013. године макроекономска ситуација је и даље била тешка. Мере фискалне консолидације нису дале очекивани резултат, тако да је наплата прихода била нижа од очекиване. С обзиром на неодрживост овакве фискалне позиције извршено је прилагођавање и на расходној страни, што је имплементирано у ребалансу буџета за 2013. годину којим су предвиђене уштеде на расходној страни од око 1% БДП нето. Уштеде су у највећој мери направљене код капиталних расхода и субвенција. Осим тога, изменом стопа пореза на зараде и доприноса за пензијско и инвалидско осигурање смањене су потребе за дотацијама Фонду пензијског и инвалидског осигурања (ПИО) из буџета, што је омогућило додатну уштеду од око 12 милијарди динара**.** Овим изменама смањена је стопа пореза на зараде са 12% на 10%, а повећана стопа доприноса за пензијско и инвалидско осигурање са 22% на 24%.

Кључни резултат економске политике у протеклом периоду 2013. године је опоравак српске привреде вођен растом индустријске и пољопривредне производње и растом нето извоза. У првих шест месеци 2013. године привреда је остварила, након рецесије у 2012. години, реални међугодишњи раст БДП од 1,4%, и то у условима погоршаних економских изгледа евро зоне и региона као кључних спољнотрговинских партнера Републике Србије. У другом кварталу 2013. године успорен је раст привредне активности у односу на први квартал

под утицајем успоравања и пада кредитне активности због ограничене тражње за кредитима и снижене понуде кредита, као и престанка субвенционисаног кредитирања привреде у марту са исцрпљивањем буџетских средстава за те намене.

У другом кварталу 2013. године сви агрегати употребе БДП, осим извоза робе и услуга, реално су били мањи у односу на исти период 2012. године. Порасту извоза највише је допринео извоз друмских возила, електричних машина и апарата, обојених метала, производа од метала и поврћа и воћа, што чини 35,8% укупног извоза.

С обзиром на повољну пољопривредну сезону, опоравак индустријске производње и раст нето извоза, у 2013. години се очекује реални раст БДП од 2% , што је изнад просека земаља југоисточне Европе.

Оквир макроекономске политике и структурних реформи

Главни изазов фискалне и опште макроекономске политике у 2014. години и касније биће преобликовање јавних финансија тако да буде могуће зауставити буџетски дефицит и одржати земљу изван кризе јавног дуга, с једне стране, и подржати извозно оријентисан раст и на њему засновано ново запошљавање, с друге стране.

Влада је почетком октобра 2013. године усвојила пакет мера за стабилизацију јавних финансија и опоравак привреде.

За јачање привреде потребна је консолидација јавних финансија и спровођење фискалне политике која је базирана на принципу одговорног фискалног управљања и фискалним правилима која јачају фискалну дисциплину, побољшавају фискалну координацију између различитих нивоа власти, смањују фискалне ризике и обезбеђују дугорочну фискалну одрживост.

Ситуација и трендови на тржишту рада

Тржиште рада у Републици Србији карактерише неусклађеност понуде и тражње, коју додатно погоршавају дисбаланс квалификационе и старосне структуре радне снаге, висока дугорочна незапосленост, висока стопа незапослености младих, стопа незапослености ниско и средње квалификоване радне снаге, значајне разлике између регионалних тржишта рада и слаба мобилност радне снаге.

Република Србија се у области запошљавања првенствено суочава са недостатком радних места због неадекватног нивоа привредне активности и запослености.

Подаци из Анкете о радној снази из октобра 2013. године у поређењу са подацима из октобра 2012. указују на побољшање индикатора тржишта рада у Републици Србији.

- Забележен је пораст броја запослених лица за 66.990 лица, и истовремено смањење броја незапослених за 59.047 лица.
- Стопа запослености лица радног узраста (15-64) порасла је са 46,4% у октобру 2012. године на 49,2%, у октобру 2013. године.
- Стопа незапослености лица радног узраста (15-64) смањена је али је и даље висока и у октобру 2013. године износи 21,0%.
- Стопа активности (15-64) је 62,2 % у октобру 2013. године.

Посматрано према старосној структури, скоро половину незапослених (44%) чине две најмлађе старосне групе (15–24 и 25–34), чије је учешће у укупној незапослености (15+) износило 17,3% и 28,4%.

Стопа незапослености младих старости од 15 до 24 године веома је изражена и значајно виша у односу на укупну стопу незапослености (49,1% наспрам 21,0%).

Према нивоу образовања, највише незапослених има међу особама са средњим нивоом образовања, с обзиром да је нешто више од две трећине незапослених завршило средњу школу (64,6%).

Незапосленост у Републици Србији је дугорочног карактера. Стопа дугорочне незапослености активног становништва (15–64) износи 15,2%. Удео дугорочно незапослених лица у укупном проценту незапосленог становништва радног узраста такође је висок и износи 75,7%. Дужина периода незапослености доводи до смањења мотивације и знања, а самим тим смањује се и вероватноћа налажења посла.

Учешће неформалне запослености (15+) у укупној запослености задржало се на високом нивоу од 17,5 % у 2012. години. Највише неформално запослених има међу младима (26,3%), а овај проценат опада пропорционално са повећањем година старости и радног искуства. Проценат неформално запослених повезан је и са степеном образовања, односно лица са нижим степеном образовања чешће прихватају послове у неформалном сектору.

Стопа неформалне запослености порасла је у периоду октобар 2012 – октобар 2013. године за 2,4 процентна поена износи 20,3 %.

Табела 1: основни индикатори тржишта рада 2012-2013. година за становништво старости 15-64, Република Србија

Старосна категорија 15-64	Април 2012.	Октобар 2012.	Април 2013	Октобар 2013.
Стопа активности	59,7%	60,4%	61,0%	62,2%
Мушкарци	68,7%	68,9%	69,8%	70,5%
Жене	50,7%	51,8%	52,4%	54,0%
Стопа запослености	44,2%	46,4%	45,8%	49,2%
Мушкарци	51,1%	53,7%	53,6%	56,2%
Жене	37,1%	39,1%	38,1%	42,1%
Стопа незапослености	26,1%	23,1%	25,0%	21,0%
Мушкарци	25,6%	22,1%	23,1%	20,2%
Жене	26,7%	24,5%	27,3%	22,0%
Стопа неактивности	40,3%	39,6%	39,0%	37,8%
Мушкарци	31,3%	31,1%	30,2%	29,5%
Жене	49,3%	48,2%	47,6%	46,0%

Извор: АРС, Републички завод за статистику

Табела 2: основни индикатори тржишта рада по регионима за становништво старости 15-64

Старосна категорија 15-64	Београдски регион	Регион Војводине	Регион Шумадије и Западне Србије	Регион Јужне и Источне Србије	Регион Косова и Метохије
Стопа активности	62,0%	61,6%	61,6%	64,0%	...
Стопа запослености	51,5%	47,1%	49,2%	49,1%	...
Стопа незапослености	16,9%	23,5%	20,1%	23,2%	...
Стопа неактивности	38,0%	38,4%	38,4%	36,0%	...

Извор: АРС, Републички завод за статистику Октобар 2013

Карактеристике регистроване незапослености

Према подацима Националне службе за запошљавање на евиденцији незапослених лица НСЗ на крају децембра 2013. године, налазило се 769.546 лица, од чега 393.500 жена.

Посматрано према годинама старости, удео најмлађих старосних група (до 30 година) у укупном броју незапослених из евиденције НСЗ износи 27,19%, односно 209.202 незапослених лица.

У укупном броју незапослених на евиденцији, младих (15–24 године) има 104.811, односно 13,6%, док удео старијих лица (55–64 године) у укупном броју незапослених износи 25,32%, односно 194.817 незапослених лица.

Према степену образовања, највећи удео у укупном броју незапослених имају лица са завршеном средњом школом, наиме 412.094 незапослена из евиденције НСЗ имају завршену средњу школу, што значи да проценат њиховог удела у укупном броју незапослених износи 53,6%.

Удео дугорочно незапослених лица (годину дана или више) у укупном броју незапослене популације старости од 15 до 64 године из евиденције НСЗ износи 512.016, односно 66,5%.

Основни изазови на тржишту рада

Национална стратегија запошљавања дефинише основне изазове у Републици Србији које треба превазићи у блиској будућности:

• ***Демографски изазов, радне миграције и регионални диспаритети*** — уочава се у значајном тренду депопулације услед опадајуће стопе наталитета и економских миграција, посебно у девастираним и пограничним општинама, затим у израженој неравномерности развијености различитих региона, те у високој стопи незапослености, слабој економској активности и недостатку одговарајуће инфраструктуре која је неопходна за привредни развој.

• ***Образовни изазов*** — односи се на неповољне показатеље тржишта рада и неусклађеност понуде и потражње, односно на недостатак квалификоване радне снаге која би одговарала захтевима послодаваца, затим на неусклађеност система квалификација и стручног образовања са системом ЕУ. У том смислу, образовна политика првенствено треба да реши недовољну усаглашеност стратегије запошљавања, образовања и

научно-технолошког развоја, недостатак законске регулативе у области образовања одраслих, те да повеже формално и неформално образовање и да се избори са непостојањем институција за образовање одраслих.

• ***Институционални изазов*** — односи се на развој Националне службе за запошљавање, агенција за запошљавање и локалних савета за запошљавање, затим на децентрализацију политике запошљавања и доношења одлука у вези са запошљавањем, те на повећање улагања финансијских средстава за активне мере тржишта рада, као и на увођење система интегрисаних услуга повезивањем система образовања, социјалне заштите и запошљавања.

• ***Дуалитет и изазови на тржишту рада*** — односи се на формалну и неформалну запосленост, на положај запослених у приватном и јавном сектору, на радни однос на неодређено или на одређено време, на „рањиву" запосленост (самозапослени и издржавани чланови домаћинства), итд.

Приоритети политике запошљавања

Стратешки циљ — повећање запослености

Основни циљ политике запошљавања јесте да до краја 2020. године буде остварен ефикасан, стабилан и одржив тренд раста запослености, као и да се политика запошљавања и институције тржишта рада у потпуности ускладе са правним тековинама ЕУ. Смањење разлика између индикатора тржишта рада Србије и ЕУ један је од приоритета ове стратегије.

Посебни циљеви

• **Подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалне и локалне политике запошљавања**

У наредном периоду, поред изградње и уређења инфраструктуре, биће неопходно креирати мере и подстицаје за спречавање тренда депопулације у одређеним регионима Републике Србије.

Отварање нових радних места биће подржавано финансијским подстицајима кроз субвенције за самозапошљавање или кроз кредите у оквиру програма које

ће спроводити Национална служба за запошљавање, Фонд за развој или Агенција за страна улагања и промоцију извоза (SIEPA).

Уравнотежен регионални и привредни развој биће остварен већим издвајањима средстава намењених субвенцијама за отварање нових радних места у неразвијеним општинама и девастираним подручјима на територији Републике Србије, затим дугорочним и средњорочним кредитирањем привреде, као и издавањем банкарских гаранција и доделом грантова инвеститорима за свако новоотворено радно место.

У наредном периоду, локална самоуправа преузеће нове надлежности у креирању локалне политике запошљавања, која признаје и решава локалне специфичности. Централна власт пружаће подршку кључним актерима локалне политике запошљавања. Посебно је значајна постојећа финансијска подршка која се са централног нивоа пружа локалној самоуправи суфинансирањем програма и мера утврђених регионалном и локалном политиком запошљавања. Приликом расподеле средстава предност ће бити дата слабије развијеним регионима Републике Србије.

- **Унапређење људског капитала**

Развој и управљање људским капиталом обухвата све процесе и активности чији је циљ повећање запослености и продуктивности, развијање и оспособљавање радника унапређењем њихових стручних квалификација и компетенција, као и развијање законских прописа у области образовања и запошљавања.

Мере и активности треба усмерити на подстицање професионалног развоја радника развојем система каријерног вођења и саветовања и усклађивањем понуде и потражње на тржишту рада, односно усклађивањем система образовања и тржишта рада.

Програми додатног образовања и обуке спроводиће се ради стицања додатних знања и вештина и повећања конкурентности незапослених на тржишту рада.
У сарадњи са послодавцима вршиће се испитивање образовних потреба послодаваца како би се дефинисали програми и циљне групе, које ће похађати конкретне обуке за конкретна радна места.

Један од приоритета јесте развој система кратких обука, односно израда стандардизованих програма обука за незапослена лица, као и развој активности које треба да подрже успостављање акредитованих установа и стицање признатих сертификата.

Развијање модела признавања знања и вештина стечених претходним учењем (кроз неформалне и информалне облике образовања и обуке), такође, представља приоритет, зато што би значајно допринело повећању квалификованости радне снаге, а тиме и повећању конкурентности на тржишту рада.

- **Развој институционалних капацитета и експанзија програма активне политике запошљавања**

Биће настављене активности на унапређењу организације рада Сектора за запошљавање МРЗСП и Националне службе за запошљавање, као и перманентно обучавање запослених ради стицања знања и вештина неопходних за реализацију ових задатака.

Такође, биће настављена и сарадња са јединицама локалне самоуправе (организовањем семинара, обука, округлих столова) ради подизања њихових капацитета за креирање мера активне политике запошљавања на локалном нивоу, која ће бити усклађена са потребама локалног тржишта рада.

Мере активне политике запошљавања у наредном периоду биће усмерене на лица која се теже запошљавају, док ће финансијска средства која се издвајају за мере активне политике запошљавања бити повећана.

Националним акционим планом запошљавања биће на годишњем нивоу дефинисане категорије корисника и мере за повећање могућности њиховог запошљавања. Незапослена лица из утврђених циљних група имаће приоритет приликом укључивања у мере активне политике запошљавања.

У првој половини декаде најмање 80% расхода за мере и програме активне политике запошљавања (субвенције и обуке) биће усмерено на најрањивије групе на тржишту рада, док ће у другој половини декаде бити усмерено и до 90%.

- **Редуковање дуалности на тржишту рада**

Узимајући у обзир обим неформалне економије и величину неформалне запослености, у наредном периоду неопходно је повећати мере и активности за њихово смањење и неформалну запосленост преводити у легалне оквире.

Република Србија ће у наредном периоду, у оквиру процеса европских интеграција, уважавати препоруке дате државама чланицама, тако да ће радити на проналажењу сопственог националног пута за развој принципа флексигурности, на усклађивању пословних и породичних обавеза, као и на промовисању концепта активног старења и равноправности жена и мушкараца.

Спровођење политике једнаких могућности за све на тржишту рада и стварање услова за запошљавање лица која је теже запослити и рањивих категорија омогућиће развој тржишта рада и социјално укључивање.

Циљеви и очекивани резултати Националне стратегије запошљавања за период 2011–2020.*

Циљеви	2010.	2020.
Повећање стопе запослености (15–64)	47,1%	61,4%
Повећање стопе запослености (20–64)	51,1%	66,3%
Смањење стопе незапослености (15–64)	20,0%	10,8%
Смањење стопе незапослености (20–64)	19,5%	8,38%
Повећање стопе активности (15–64)	58,8%	68,8%

Запосленост младих

Циљеви	2010.	2020.
Повећање стопе запослености (15–24)	15,2%	23,3%
Смањење стопе незапослености (15–24)	46,1%	24%

*Циљеви и очекивани резултати заснивају се на пројекцијама Фондације за развој економске науке (ФРЕН) о кретањима на тржишту рада у периоду од 2010. до 2020. године – пројекција привредног раста, процена радног интензитета раста, процена кретања основних индикатора тржишта рада, укључујући у то и демографске пројекције, итд.

Детаљније о Националној стратегији запошљавања и Националном акционом плану запошљавања Републике Србије:
http://www.minrzs.gov.rs/sektor-za-zaposljavanje.php
http://www.minrzs.gov.rs/sektor-za-zaposljavanje-plan-zaposljavanja.php
http://www.minrzs.gov.rs/
www.nsz.gov.rs/

Финансијски инструменти Европске уније

Структурни фондови и Кохезиони фонд представљају финансијске инструменте за реализацију кохезионе политике, коју још називамо и *Регионална политика Европске уније*. Циљ ове политике је смањивање регионалних разлика у приходима, богатству и могућностима. Највећи део подршке усмерен је ка најсиромашнијим регионима Европе.

Структурни фондови су *Европски фонд за регионални развој (European Regional Develop- ment Fund — ERDF)* и *Европски социјални фонд (European Social Fund — ESF)*. Уз Заједничку пољопривредну политику, Структурни фондови и Кохезиони фонд заслужни су за највећи део укупне потрошње у ЕУ.

Осим фондова за реализацију кохезионе политике, постоје и други фондови, који имају потенцијал да доприносе регионалном развоју. У њих убрајамо фондове у оквиру Заједничке пољопривредне политике, и то: Европски пољопривредни гаранцијски фонд (*European Agricul- tural Guarantee Fund* — EAGF) и Европски пољопривредни фонд за рурални развој *(European Ag- ricultural Fund for Rural Development* — EAFRD), као и Европски рибарски фонд (*European Fisheries Fund* — EFF).

Укупан буџет за период 2007—2013. године износи 347 милијарди евра: 201 милијарда за Европски фонд за регионални развој, 76 милијарди за Европски социјални фонд и 70 милијарди за Кохезиони фонд.

Кључни показатељ за поделу региона у оквиру појединачних циљева представља ниво бруто домаћег производа (БДП) по глави становника.

Циљ конвергенције — односи се на регионе чији је БДП по глави становника мањи од 75% просека у ЕУ и тежи убрзавању њиховог привредног развоја. Финансира се из ЕРДФ-а, ЕСФ-а и Кохезионог фонда. Приоритети у оквиру овог циља су: људски и физички капитал, иновације, научно друштво, животна средина и административна ефикасност. Буџет додељен овом циљу износи 283,3 милијарде евра.

Циљ регионалне конкурентности и запошљавања — односи се на све регионе на територији ЕУ, изузев оних на које се односи Циљ конвергенције. Усмерен је ка повећању конкурентности, запошљавања и привлачности тих региона. Главне

теме овог циља су: иновације, унапређење предузетништва и заштита животне средине. Средства за реализацију овог циља, у износу од 55 милијарди евра, обезбеђује Европски фонд за регионални развој и Европски социјални фонд.

Циљ европске територијалне сарадње — односи се на наставак иницијатива *Interreg* из претходног периода, које је првобитно требало у потпуности да буду уграђене у главне циљеве структурних фондова. Уз средства Европског фонда за регионални развој, у износу од 8,7 милијарди евра, сврха овог циља јесте унапређење сарадње европских региона, као и развој заједничких решења за урбани, рурални и обалски развој, за заједничко управљање ресурсима или за побољшање саобраћајних веза. Овај циљ има три целине: *прекогранична сарадња* — која се односи на суседне пограничне регионе; *транснационална сарадња* — мултилатерална сарадња региона више земаља (најмање три), подељена на шире програмске области; *међурегионална сарадња* — сарадња у области креирања политике, истраживачког рада и изградње капацитета, која обухвата програме *Interact II, ESPON, Interreg IVC* и *URBACT.*

На нивоу ЕУ, главни приоритети утврђени су *Стратешким смерницама Заједнице*. Њима је успостављен оквир за све мере које се могу финансирати из поменутих фондова. У том оквиру, свака држава чланица развија свој *Национални стратешки референтни оквир (National Stra- tegic Reference Framework* — NSRF) који дефинише приоритете за конкретну државу чланицу, узимајући у обзир специфичну националну политику. На крају се креирају Оперативни програми за сваки регион унутар конкретне државе чланице, у складу са одговарајућим НСРО, који одражавају потребе индивидуалних региона.

Стратешке смернице Заједнице (Community Strategic Guidelienes — CSG) садрже начела и приоритете кохезионе политике ЕУ, као и сугестије о томе како европски региони могу у потпуности искористити средства стављена на располагање националним и регионалним програмима помоћи за период 2007–2013. године.

Установљена су три приоритета:

1. повећање привлачности држава чланица, региона и градова унапређењем доступности, обезбеђивањем адекватног квалитета и нивоа услуга и очувањем њиховог еколошког потенцијала;

2. подстицање иновација, предузетништва и раста привреде засноване на знању пружањем подршке истраживачким и иновационим капацитетима, укључујући и нове информационе и комуникационе технологије;

3. отварање већег броја квалитетнијих радних места привлачењем већег броја људи да се укључе у запошљавање и предузетничку делатност, унапређењем прилагодљивости радне снаге и предузећа и повећавањем улагања у људски капитал.

Националним стратешким референтним оквиром (National Strategic Reference Framework — NSRF) дефинишу се главни приоритети за привлачење средстава из структурних фондова ЕУ на нивоу држава чланица. Доношење НСРФ представља нову обавезу утврђену прописима који се односе на структурне фондове у периоду 2007–2013. године. Сваки НСРФ функционише као стратегија на високом нивоу, намењена оперативним програмима у конкретној држави чланици. Овај документ даје преглед економских предности и слабости региона државе чланице и дефинише приступ будућем коришћењу средстава из структурних фондова у свим њеним регионима.

Оперативни програм (*Operational Programme* — OP) утврђује приоритете региона за финансирање. Иако постоји простор за регионалну флексибилност, приоритети региона морају бити усаглашени са националним стратешким референтним оквиром државе чланице. За сваки регион у ЕУ постоји оперативни програм. Оперативне програме, као што је случај и са националним стратешким референтним оквиром, пре спровођења мора да одобри Европска комисија.

Иако структурни фондови представљају део буџета ЕУ, начин коришћења ових средстава базира се на систему поделе одговорности између Европске комисије и надлежних органа државе чланице:

• Комисија преговара и даје одобрења за националне стратешке референтне оквире и оперативне програме које су предложиле државе чланице и на основу њих додељује средства.

• Државе чланице и њихови региони управљају програмима. То подразумева спровођење ОП одабиром појединачних пројеката, њиховим контролисањем и оцењивањем.

• Комисија је укључена у опште праћење програма, исплаћује средства за одобрене трошкове и верификује националне системе контроле.

Детаљније о финансијским инструментима ЕУ:

http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/index_en.cfm
http://ec.europa.eu/contracts_grants/grants_en.htm
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_en.htm
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/job_creation_measures/l60015_en.htm
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/cohesion/index_en.cfm

Инструмент за претприступну помоћ (ИПА)

ИПА 2007-2013

Почев од 2007. године, државе кандидати и потенцијални кандидати су добијале од ЕУ усмерена финансијска средства и подршку кроз јединствени канал – *Инструмент за претприступну помоћ (ИПА)*, који је заменио различите финансијске инструменте и подршку из претходног периода (CARDS, PHARE...). У програмском периоду 2007-2013. године, претприступна помоћ је била усмерена на кључне области реформе, подељене у 5 компоненти:

Компонента I: Помоћ у процесу транзиције и изградња институција

Компонента која се односила на помоћ у процесу транзиције и изградњу институција је била осмишљена тако да пружи подршку изградњи административних и судских капацитета у оквиру јавних институција, да подржи привредни развој и социјалну кохезију и унапреди способност преузимања обавеза које проистичу из процеса приступања.

Компонента II: Прекогранична сарадња

Оперативан на локалном нивоу у пограничним областима (између држава чланица и потенцијалних кандидата или кандидата и између потенцијалних кандидата и кандидата за чланство), програм прекограничне сарадње је имао за циљ промовисање одрживог економског и социјалног развоја, учвршћивање сарадње у сврху проналажења решења за заједничке изазове (нпр. у домену заштите животне средине, природног и културног наслеђа, јавног здравља, социјално-економских питања, итд.), унапређење система управљања и контроле безбедности граница, као и подршку заједничким активностима партнера из пограничних региона.

Компонента III: Регионални развој

Из компоненте за област регионалног развоја су финансиране активности у склопу следећих приоритета[1]:

- **Саобраћајна инфраструктура**, посебно међусобна повезаност и интероперабилност између националних мрежа и између националних и трансевропских мрежа;
- **Мере заштите животне средине** које се односе на: управљање отпадом, водоснабдевање, градске отпадне воде и квалитет ваздуха; санацију загађених подручја и земљишта; области повезане са одрживим

[1] Уредба о спровођењу ИПА, члан 147 – Области подршке у оквиру компоненте за регионални развој.

развојем које имају повољно дејство по очување животне средине, посебно енергетска ефикасност и обновљиви извори енергије;

– Активности које јачају **регионалну конкурентност и продуктивно окружење** и подстичу стварање и очување **одрживог запошљавања**, укључујући посебно:

  i. Пружање пословних и технолошких услуга предузећима, посебно у области управљања, испитивања тржишта и развоја и умрежавања;

  ii. Приступ и коришћење информационих и комуникационих технологија;

  iii. Промовисање технолошког развоја, истраживања и иновација, укључујући путем сарадње са институцијама терцијарног образовања и истраживачким институцијама и центрима за истраживање и технологију;

  iv. Развој пословних мрежа и кластера;

  v. Стварање и развој финансијских интрумената који олакшавају приступ обновљивом финансирању путем предузетничког капитала, фондова за зајмове и јемства;

  vi. Унапређење локалне инфраструктуре и услуга које доприносе лакшем оснивању предузећа и развоју и ширењу постојећих предузећа;

  vii. Јачање инфраструктуре у области образовања и обука, ако је то потребно за регионални развој, а у тесној координацији са компонентом за развој људских ресурса.

Кроз ову компоненту је постојала и могућност пружања техничке помоћи за припрему прелиминарних студија и техничке подршке у вези са прихватљивим активностима, укључујући оне нужне за њихово спровођење, активностима управљања, надзора, евалуације, информисања и контроле, као и активностима за јачање административних капацитета за спровођење помоћи према Уредби о ИПА.

Компонента IV: Развој људских ресурса

Компонента за развој људских ресурса је била осмишљена тако да доприноси јачању економске и социјалне кохезије, као и да у највећој могућој мери приближи политику запошљавања, образовну и социјалну политику корисника ИПА средстава приоритетима Европске стратегије запошљавања. Ова компонента је обухватала помоћ у оквиру следећих приоритета[2]:

- Повећање **прилагодљивости** радника, предузећа и предузетника, с циљем побољшања предвиђања и позитивног управљања економским променама;
- Унапређење приступа незапосленима и неактивним лицима **запошљавању и одрживој инклузији** на тржишту рада, смањење стопе незапослености, посебно дугорочно незапослених и младих, подршка активном старењу и продужетак радног века, као и веће учешће на тржишту рада;
- Јачање **социјалне инклузије** и **интеграција угрожених категорија**, у циљу њиховог одрживог укључивања у запосленост и борбе против свих облика дискриминације на тржишту рада;
- Промовисање партнерстава, споразума и иницијатива умрежавањем релевантних заинтересованих страна, као што су социјални партнери и невладине организације, на националном, регионалном и локалном нивоу, у циљу подршке спровођењу реформи у области **запошљавања и инклузивног тржишта рада**;
- Ширење и повећање инвестиција у људски капитал (образовање, обуке, истраживање, иновације);
- Јачање институционалних капацитета и ефикасности јавне администрације и јавних служби на националном, регионалном и локалном нивоу и, по потреби, социјалних партнера и невладиних организација, с циљем спровођења реформи и успостављања добре управе у области запошљавања, образовања и система обука, као и у области социјалне политике.

И у оквиру ове компоненте је била предвиђена могућност коришћења техничке помоћи за припремне активности, управљање, административну подршку, информисање, евалуацију и контролне активности.

[2] Уредба о спровођењу ИПА, члан 151 – Области и видови помоћи у оквиру компоненте за развој људских ресурса.

Компонента V: Рурални развој

Компонента ИПА која се односила на рурални развој је била усмерена на подршку одрживом пољопривредном и руралном развоју у земљама у процесу приступања ЕУ током претприступног периода. Сврха ове компоненте је била да допринесе решавању проблема који утичу на дугорочно реструктуирање пољопривредног сектора и руралних области, да помогне у спровођењу правних тековина Заједнице у домену заједничке пољопривредне политике и сродним областима.

Укупна средства у оквиру претприступног инструмента за период 2007-2013. године, за свих 5 компоненти ИПА, су износила **11.5 милијарди евра** (за све земље кориснице).

ИПА II (2014-2020)

За нови, актуелни програмски период 2014-2020. године (ИПА II), предвиђена су финансијска средства у износу од **11.698 668 000 евра** по текућој вредности. До 4 % средстава биће издвојено за програме прекограничне сарадње између корисника[3].

Као што је наведено у Уредби о успостављању ИПА II[4], Инструмент за претприступну помоћ за период од 2014. до 2020. године („ИПА II“) ће подржавати државе кориснице (државе са статусом кандидата или потенцијалног кандидата) у усвајању и спровођењу политичких, институционалних, законских, административних, социјалних и економских реформи како би се ускладиле са вредностима Уније и постепено усвојиле правила, стандарде, политике и праксе Европске уније, а у контексту прикључења Унији. ИПА II је усмерена на реформе у склопу унапред дефинисаних сектора[5]. Ови сектори покривају области које су уско повезане са стратегијом проширења, као што су демократија и добро управљање, владавина права или раст и конкурентност. Оваквим секторским приступом се подстичу структурне реформе које ће омогућити да се одређени сектор трансформише и достигне стандарде ЕУ. Он представља корак даље ка

[3] Напомена: Индикативан износ од 1 680 000 000 евра из различитих екстерних инструмената (Инструмент за развојну сарадњу, Европски инструмент за суседство, Инструмент за претприступну помоћ, Инструмент за партнерство и Европски фонд за развој) биће додељен за активности које се тичу образовне мобилности у државе или из држава које нису чланице ЕУ и за сарадњу и политички дијалог са властима/институцијама/организацијама из ових земаља. Одредбе из Уредбе о програму „Еразмус за све“ (Erasmus for All) ће се примењивати на коришћење тих средстава.

[4] Види **УРЕДБУ (ЕУ) бр. 231/2014 ЕВРОПСКОГ ПАРЛАМЕНТА И САВЕТА од 11. марта 2014. године о успостављању Инструмента за претприступну помоћ (IPA II)** 15.3.2014, Службени гласник Европске уније L 77/11, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/financial_assistance/ipa/2014/231-2014_ipa-2-reg.pdf и Предлог УРЕДБЕ ЕВРОПСКОГ ПАРЛАМЕНТА И САВЕТА о успостављању Инструмента за претприступну помоћ (ИПА II), 2011/0404 (COD).

[5] „**Сектор**“ се може дефинисати као јасно разграничена област јавне политике која настоји да реши низ сродних изазова коришћењем наменских ресурса (људских ресурса и буџета) на основу овлашћења надлежног члана владе.

боље усмереној помоћи, обезбеђујући ефикасност, одрживост и усредсређеност на резултате. Претприступни фондови такође помажу ЕУ да достигне сопствене циљеве у погледу одрживог економског опоравка, енергетског снабдевања, саобраћаја, заштите животне средине и климатских промена итд. Они су солидна инвестиција у будућност.

Додела средстава из претприступних фондова ЕУ помаже да се политички приоритети стратегије проширења претворе у конкретне активности. Кроз инструмент ИПА, ЕУ јасније дефинише правац којим треба да се крећу земље које теже чланству у погледу приоритета неопходних за усклађивање са стандардима и законодавством ЕУ.

Приоритет за Комисију у новом ИПА II инструменту је да се поједностави регулаторно окружење и да се олакша пружање помоћи корисницима: државама и регионима, организацијама цивилног друштва, малим и средњим предузећима итд.

Да би се постигли циљеви свих држава кандидата и потенцијалних кандидата што је могуће ефикасније, помоћ из ИПА II инструмента обухвата **пет области политике**:

Област политике А: Процес транзиције и изградња капацитета
Покрива реформске процесе у оквиру припрема за чланство у Унији и сродна питања у вези са изградњом институционалних капацитета у области реформе јавне управе, правосуђа, унутрашњих послова и основних права, развоја приватног сектора (конкурентност), припрема за европске интеграције, као и подршку код *ad hoc* питања везаних за правне тековине Уније.

Област политике Б: Регионални развој
Обухвата следеће секторе: транспорт, енергетику, заштиту животне средине и климатске промене, уравнотежен локални економски и регионални развој.

Област политике В: Запошљавање, социјална политика и развој људских ресурса
Обухвата следеће секторе: образовање и развој људских ресурса, тржиште рада и запошљавање и социјалну политику.

Област политике Г: Пољопривреда и рурални развој
Обухвата програм IPARD (ИПА за регионални развој), *acquis* подршку

Област политике Д: Регионална и територијална сарадња
Обухвата прекограничну сарадњу

Различите службе Комисије ће остати надлежне за управљање и реализацију помоћи у разним областима политике. Међутим, координација, комуникација и спровођење на терену ће бити унапређени кроз поједностављење бројних аспеката, укључујући боље заједничко праћење напретка у имплементацији у земљама корисницама и лакши поступак акредитације и преноса овлашћења за управљање. Повећање кохерентности деловања Комисије, захваљујући разним каналима комуникације и поступцима које користи, би такође требало да значајно смањи трошкове и терет координације за земље кориснице.

Детаљније о ИПА II на:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/financial_assistance/ipa/2014/231-2014_ipa-2-reg.pdf
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/ipa/index_en.cfmhttp://europa.eu/legislation_summaries/agriculture/enlargement/e50020_en.htm

Програм „ПРОГРЕС'' („PROGRESS'')

Програм „ПРОГРЕС" пружа подршку развоју политике у области запошљавања, услова рада, родне равноправности, социјалног укључивања и социјалне заштите, разноликости и борбе против дискриминације.

Буџет програма за период 2007–2013. године износи приближно 740 милиона евра.

Правни основ: Одлука бр. 1672/2006/ЕЗ Европског парламента и Савета од 24. октобра 2006. године о оснивању Програма Европске заједнице за запошљавање и социјалну солидарност.

Програм представља допуну Европском социјалном фонду (ЕСФ), а циљ му је борба против сиромаштва и незапослености, сузбијање дискриминације, унапређење родне равноправности, интегрисање особа са инвалидитетом у друштво и сл. Сврха му је да обезбеди да фокус социјалне политике ЕУ остане на решавању кључних изазова политике, као и да она буде усредсређена на мере које захтевају заједничко деловање на нивоу целе Уније.

Циљеви: Програм „ПРОГРЕС", пре свега, треба да пружи помоћ државама чланицама у остваривању циљева утврђених у Социјалној агенди ЕУ:

- спровођење анализа и саветовање о релевантним питањима у области запошљавања и социјалне заштите

• оцењивање спровођења закона и политике ЕУ у државама чланицама

• приближавање заинтересованим актерима и друштву у целини како би њихови ставови и очекивања били исказани и примећени

• јачање капацитета кључних мрежа у ЕУ које се баве социјалним укључивањем, борбом против дискриминације, инвалидитетом и родном равноправношћу

• промовисање преношења политике, учења и подршке, које је везано за циљеве и приоритете ЕУ на нивоу Уније и њених чланица.

Програм подржава следеће активности:

• израда студија широм Европе

• развој статистичких алата неопходних за развој политике ЕУ

• финансирање мрежа невладиних организација у ЕУ које се баве питањима запошљавања и социјалног укључивања

• спровођење кампања подизања свести јавности о политикама и законима ЕУ у области социјалне заштите и запошљавања

• промовисање умрежавања и узајамног учења и размена добре праксе.

Програм „ПРОГРЕС" спроводи се у пет области: запошљавање, социјално укључивање и социјална заштита, услови рада, борба против дискриминације и родна равноправност. Програмом управља Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и укључивање, а реализује се путем јавних набавки и јавних позива за достављање предлога пројеката. Пројекти се морају спроводити на територији државе чланице ЕУ или чланице ЕЕА. Максимални удео ЕУ у суфинансирању пројеката износи 80% прихватљивих трошкова.

Програм „ПРОГРЕС" отворен је за државе чланице ЕУ, државе кандидате и чланице ЕФТА/ ЕЕА. Корисници програма могу бити јавне службе за запошљавање, локалне и регионалне власти, универзитети и истраживачке установе, стручњаци за евалуацију, национални заводи за статистику итд.

Детаљније о ПРОГРЕС-у:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en

Програм за запошљавање и социјалне иновације

Програм ЕУ за запошљавање и социјалне иновације (Program for Employment and Social Innovation - EaSI) има предложен буџет од 815 милиона евра за период 2014-2020. године.

Програм ће подржати напоре држава чланица у креирању и спровођењу мера запошљавања и социјалних реформи на европском, националном, регионалном и локалном нивоу, кроз координацију политика, идентификацију, анализу и размену добрих пракси.

Програм за запошљавање и социјалне иновације обједињује и проширује делокруг три постојећа финансијска инструмента:

Прогрес – Програм за запошљавање и социјалну солидарност (*Progress* - Programme for Employment and Social Solidarity) – 61% буџета;

ЕУРЕС – Европска мрежа јавних служби за запошљавање (*EURES* - European Employment Services) – 18% буџета;

Европски инструмент за микрофинансирање (European Progress Microfinance Facility) – 21% буџета.

Уз *Европски социјални фонд*, *Фонд за европску помоћ најугроженијима (Fund for the European Aid for the most Deprived)* и *Европски фонд за ублажавање последица глобализације (European Globalisation Adjustment Fund)*, Програм за запошљавање и социјалне иновације представља четврти стуб Иницијативе ЕУ за запошљавање и социјалну инклузију за период 2014-2020. године.

ЕУРЕС оса ће подржати главне активности на прекограничном нивоу, док се националне активности у склопу ЕУРЕС-а могу финансирати из средстава *Европског социјалног фонда*, у циљу подршке мобилности радника и помоћи предузећима при запошљавању радника из других земаља.

На нивоу ЕУ, *ЕУРЕС портал за запошљавање* ће представљати модеран самоуслужни сервис за незапослене и послодавце. Средства опредељена у оквиру ове осе имају такође за циљ креирање и развој *нових програма циљане подршке за мобилност радника* и развој програма *Твој први ЕУРЕС посао*. Очекује се да ће буџет остати на нивоу од око 20 милиона евра годишње, од чега ће отприлике трећина ићи за модернизацију ЕУРЕС портала, а једна трећина за развој програма циљане подршке за мобилност радника.

Оса која се односи на *Инструмент за микрофинансирање и социјално предузетништво* шири видове подршке микрокредитним организацијама, која је установљена постојећим инструментом (покренутим 2010. године), омогућава средства за јачање капацитета микрокредитних организација, подржава развој

тржишта социјалних инвестиција и олакшава приступ финансирању социјалним предузећима.

Укупан предложени буџет за осу која се односи на микрофинансирање и социјално предузетништво је око 171.15 милиона евра за период 2014 – 2020. године. За приступ микрофинансирању би било одвојено 77.75 милиона евра, што би могло да произведе 400 до 450 милиона евра у микрокредитима. За сегмент изградње капацитета би се издвојило скоро 8 милиона евра, а 85 милиона евра би било намењено за подршку социјалном предузетништву.

Прогрес оса ће у периоду 2014-2020. године наставити са текућим активностима (анализе, узајамно учење и грантови), а имаће и наменска средства за социјалне иновације и огледе у домену социјалне политике. Укупни предложени буџет за Прогрес је око 500 милиона евра за период 2014-2020. године.

Детаљније о Програму за запошљавање и социјалне иновације на:

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1093

Захтеви Европске уније везани за комуникације и видљивост

Комуникација треба да буде усредсређена на развој у коме ће ЕУ учествовати као партнер, те на резултате и ефекте интервенција, а не на административне или процедуралне податке.

Да би били постигнути најбољи могући ефекти комуникације:

- активности морају бити правовремене;
- употребљене информације морају бити тачне;
- активности треба координирати заједно са Комисијом;
- комуникацију треба усмерити ка одговарајућој циљној публици;
- поруке треба да буду од интереса за циљну групу;
- активности треба да буду примерене утрошеним ресурсима, времену и очекиваном ефекту.

Способност да се неочекивано указане прилике искористе за добробит интервенције, често је једнако важна као и званично уложен труд, а такве прилике често су и бесплатне. План комуникације и видљивости за сваку интервенцију треба да тежи највећој могућој синергији са свеобухватном стратегијом видљивости Делегације ЕУ.

Да би комуникација била делотворна, потребно је јасно одредити циљну публику у плановима комуникације и видљивости. У циљној публици треба да се нађу креатори јавног мњења и утицајне личности, као и сви они ван кругова владе и медија који у интервенцији имају интерес или на које интервенција утиче.

Извођачи, партнери на спровођењу и међународне организације треба да усмере своје планове комуникације и видљивости ка публици у држави корисници, односно ка публици којој ће ефекти интервенције бити најочигледнији и најдиректније важни.

План комуникације и видљивости са спецификацијом буџета треба да буде саставни део плана рада сваке интервенције коју финансира или суфинансира ЕУ,

уз истицање активности екстерне комуникације, које је потребно спровести у кључним фазама реализације интервенције.

Ниво детаља треба да буде сразмеран природи, обиму и трошковима предвиђених активности комуникације.

Извођачи, партнери на спровођењу и међународне организације треба да, у координацији са особљем Делегације ЕУ које је задужено за активности комуникације, израде план комуникације и видљивости, за који морају да добију сагласност од особља Делегације ЕУ која управља интервенцијом.

Образац плана комуникације и видљивости

Општа стратегија комуникације

1. *Општи циљеви комуникације.*

2. *Циљне групе* – у земљи у којој се интервенција спроводи или у ЕУ.

3. *Посебни циљеви* за сваку циљну групу, повезани са циљевима интервенције и фазама пројектног циклуса.

Примери циљева комуникације:

- обезбедити информисаност корисника о улози партнера и ЕУ у активности;
- повећати свест грађана у земљи у којој се активност спроводи или у Европи о улогама партнера и ЕУ приликом пружања помоћи у одређеном контексту;
- повећати свест о начину сарадње ЕУ и партнера на пружању подршке активностима у различитим областима.

Активности комуникације

4. *Главне активности* подразумевају активности које ће бити реализоване у периоду на који се односи план комуникације и видљивости. У њих треба укључити податке о:

- природи активности и
- одговорностима за реализацију активности.

5. *Одабрани комуникацијски алати* подразумевају такође, појединости опредностима конкретних алата (медији, оглашавање, догађања, итд), у локалном контексту.

Показатељи постигнућа

6. *Испуњење циљева комуникације* треба да садржи показатеље постигнућа за различите предложене алате.

7. *Средства за добијање повратних информација* (када је примењиво) треба да садрже детаљне формуларе за процену или друга средства за добијање повратних информација о активности учесника.

Ресурси

8. *Људски ресурси* треба да садрже податке о особљу/времену потребном за спровођење активности комуникације, као и податке о члановима управљачког тима који су одговорни за активности комуникације.

9. *Финансијски ресурси* треба да садрже податке о буџету потребном за спровођењеактивности комуникације (у апсолутним износима и као проценат укупног буџета интервенције).

Елементи визуелног идентитета Европске уније

1.Застава ЕУ

Заједнички елемент који је заштитни знак свих активности које финансира ЕУ јесте застава ЕУ. Без обзира на величину, предмет или циљеве пројекта, застава ЕУ мора бити видљиво истакнута, као што је назначено у овом приручнику, на свим материјалима које произведу извођач, партнер на пројекту или међународна организација.

Застава ЕУ представља главни елемент визуелног идентитета Европске уније, па су дефинисане посебне смернице како би се осигурала њена правилна употреба и репродукција.

2. Геометријски опис

Застава ЕУ је застава плаве боје и правоугаоног облика, чија је страна која вијори један и по пут дужа од стране која стоји уз јарбол. Дванаест звездица златне боје, на једнакој међусобној удаљености, формирају замишљени круг чији се центар налази у тачки пресека дијагонала правоугаоника. Полупречник круга једнак је једној трећини дужине усправне странице. Звездице имају по пет кракова, чији се врхови налазе на кружници замишљеног круга, а њихов полупречник једнак је једној осамнаестини краће странице заставе. Све звездице стоје усправно, тј. један од врхова звездице усмерен је вертикално нагоре, а два

леже на замишљеној линији која стоји под правим углом у односу на усправну страницу заставе.

Распоред звездица у кругу исти је као распоред бројева на часовнику. Њихов број је непроменљив.

3. Боје

Званичне боје употребљене на застави су:

- тамно плава (*Pantone Reflex Blue*) за површину правоугаоника,
- жута (*Pantone Process Yellow*) за звездице.

Извођачи, партнери на спровођењу и међународне организације у обавези су да, до даљњег, користе боје ознака *Pantone Reflex Blue* и *Pantone Process Yellow.*

4. Позадина

Заставу је пожељно штампати на белој позадини. Треба избегавати шарене позадине, нарочито оне које садрже боју која је у супротности са плавом бојом заставе. Када није могуће избећи шарену позадину, око заставе се мора оставити бела ивица дебљине 1/25 усправне странице заставе.

5. Измене и додаци

Извођачи, партнери на спровођењу и међународне организације треба да знају да застава ЕУ, приликом репродукције у билтенима и другим графичким презентацијама, мора бити употребљена у целости, без икаквих измена или додатака. У складу са тим, застава ЕУ не сме бити приказивана као саставни део друге заставе или симбола неке друге државе, донатора или институције. Сваки од ових елемената мора бити приказан засебно.

6. Одрицање од одговорности

Европска унија не сноси одговорност за садржај комуникацијског материјала који израде извођачи, партнери на спровођењу или међународне организације, те њихове публикације морају да садрже клаузулу о одрицању од одговорности, следећег садржаја:

„Издавање ове публикације финансирала је Европска унија. За садржај публикације искључиво је одговоран <име аутора/извођача/партнера на спровођењу/међународне организације> и садржај се ни на који начин не може сматрати званичним ставом Европске уније.”

7. Линкови ка страницама на интернету

Све публикације које објаве извођачи или партнери на спровођењу треба да за детаљније информације упућују ка званичним изворима ЕУ, а нарочито ка интернет-страници Европске уније и/или Делегације ЕК.

8. Видљивост ЕУ након завршетка активности

Корисник или партнер могу наставити спровођење активности и по истеку фазе коју финансира ЕУ. У том случају, након шест месеци од завршетка фазе коју финансира ЕУ, ниједан од симбола ЕУ не може се више користити у било ком комуникацијском алату, осим на таблама трајно постављеним на објекте.

Ипак, материјали морају садржати следећу реченицу, која мора бити једнако видљива као и застава ЕУ: „Почетна фаза <датуми> овог пројекта/програма реализована је уз подршку Европске уније".

Детаљније:
Обрасци за сваку врсту комуникацијског алата
http://ec.europa.eu/europeaid/work/visibility/index_en.htm

Застава ЕУ
http://ec.europa.eu/europeaid/work/visibility/ index_en.htm

Активне мере запошљавања и угрожене групе

Дефинисање угрожених група

Нема универзалне или заједничке дефиниције којом бисмо могли одредити шта представља угроженост, али када је реч о **запошљавању, појам угрожених група подразумева ризик од маргинализације на тржишту рада и социјалне искључености.**

Најчешће карактеристике које се користе приликом дефинисања угрожених група су старост, пол, етничка припадност, инвалидитет, болести и правни статус (нпр. избеглице или радници без уредних докумената).

На нивоу Европске уније прихваћене су неке оквирне дефиниције угрожених група:

Дефиниција 1: *Групе изложене већем ризику од сиромаштва и социјалне искључености него шире становништво; националне мањине, мигранти, особе са инвалидитетом, бескућници, они који се боре са зависношћу, изоловане старије особе и деца.*

Извор: Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и укључивање. Глосар социјалне заштите и социјалног укључивања.

Детаљније:

http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/vulnerable_groups_en.htm

Дефиниција 2: *Лица која су дугорочно незапослена, као и лица која су неактивна, али нису на евиденцији незапослених. Треба обухватити и раднике који имају неки облик запослења, али су изложени великом ризику од губитка посла. У питању је врло хетерогена група, чији припадници можда имају само једну заједничку карактеристику –против своје воље се налазе у тренутном положају* **(Atkinson 2000).**

Извор: **Европска фондација за унапређење услова живота и рада.** *Приступ угрожених група запошљавању.* (**European Foundation for the improvement of living and working conditions.** *Access to employment for vulnerable groups*). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Детаљније:

http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/44/en/1/ef0244en.pdf

Европска комисија веома активно промовише социјално укључивање угрожених група и препоручила је државама чланицама ЕУ:

• да осмисле и спроведу интегрисане свеобухватне стратегије за активно укључивање лица искључених са тржишта рада, обједињавањем адекватне материјалне помоћи, инклузивног тржишта рада и приступа квалитетним услугама;

• да путем активних мера укључивања омогуће да се они који могу да раде и обезбеђују средства довољна за достојанствен живот интегришу на одржива, квалитетна радна места, уз обезбеђивање подршке за учествовање у друштву онима који то не могу.

Делотворне мере активног укључивања које државе чланице осмисле треба да буду:

1. свеобухватно израђене, тако да у обзир буде узет њихов збирни утицај на социјалну и економску интеграцију угрожених и њихове потенцијалне међусобне односе;

2. интегрисане и спроведене тако да делотворно одговоре на вишедимензионалне узроке сиромаштва и социјалне искључености, као и да ојачају координацију између јавних агенција и служби које спроводе мере активног укључивања;

3. координиране међу локалним, регионалним и државним органима и органима ЕУ у светлу њихових конкретних улога, надлежности и приоритета;

4. партиципативне тако да сви други релевантни актери, укључујући и оне погођене сиромаштвом и социјалном искљученошћу, социјалне партнере, невладине организације и службе, буду укључени у израду и спровођење тих мера.

У Уредби о **Европском социјалном фонду** бр. 1081/200675 за програмски период 2007–2013, посебна пажња посвећена је социјалном укључивању. У члану 3, ставу 1, тачки в) стоји:

„јачање социјалног укључивања угрожених лица ради њихове одрживе интеграције у запошљавање и сузбијање свих облика дискриминације на тржишту рада, а посебно:

(I) промовисањем путева ка интеграцији и поновном запошљавању угрожених, попут лица суочених са социјалном искљученошћу, лица која су прерано прекинула школовање, мањина, особа са инвалидитетом и лица која брину о издржаваним члановима породице, помоћу мера унапређења могућности запошљавања, укључујући у то и мере у области социјалне економије, приступ стручном образовању и обуци, као и пратеће мере и одговарајуће услуге подршке и збрињавања и услуге у локалној заједници, којима се побољшавају могућности за запошљавање;

(II) прихватањем различитости на радном месту и сузбијањем дискриминације у могућностима за улазак на тржиште рада и напредовање, укључујући и буђење свести, учествовање локалних заједница и предузећа и подстицање локалних иницијатива за запошљавање."

Детаљније:
ПРЕПОРУКА КОМИСИЈЕ од 3. октобра 2008. године о активном укључивању лица искључених са тржишта рада (нотификовано као документ број C(2008) 5737) (2008/867/E3);
http://ec.europa.eu/employment_social

Опште активне мере на тржишту рада (АМТР)

Главне категорије активних мера на тржишту рада, које државе чланице Европске уније користе да би повећале запошљивост незапослених лица, смањиле незапосленост и створиле могућности за запошљавање на тржишту рада су:

- интензивно саветовање и пружање помоћи приликом тражења посла
- обучавање
- пружање подстицаја за запошљавање
- непосредно отварање радних места
- пружање подстицаја новоотвореним предузећима.

Програмима *интензивног саветовања и пружања помоћи приликом тражења посла*, пружа се помоћ приликом тражења посла путем интензивног, индивидуалног саветовања. Оријентисани су ка лицима која су на евиденцији незапослених и срећу се са посебним тешкоћама приликом налажења посла или ка другим групама које имају отежан приступ тржишту рада. У већини случајева, мере обухваћене овом категоријом спроводе запослени јавне службе за запошљавање.

Програми *обучавања* теже томе да унапреде могућности запошљавања незапослених и других циљних група. Финансирају их јавна тела. Мере обухватају наставу у учионици и обуку на радном месту (под условом да постоји надзор посебно усредсређен на обуку).

Програми којима се *подстиче запошљавање* омогућавају запошљавање незапослених лица и других циљних група (подстицаји за запошљавање) или помажу да се обезбеди континуирано запослење лицима изложеним ризику од невољног губитка посла (подстицаји за одржавање запослености). Послодавац обично сноси већи део трошкова рада.

Током реализације програма *непосредног отварања радних места* отварају се додатна радна места (и стална и привремена), обично ради остварења неке користи за заједницу или друштво, односно да би се обезбедило запошљавање дугорочно незапослених лица или лица чије је запошљавање отежано из неког другог разлога. Већи део трошкова рада обично се финансира из јавних извора.

Подстицаји за новоотворена предузећа представљају програме којима се стимулише предузетништво подстицањем незапослених и припадника циљних група да оснују сопствено предузеће или да се самозапосле.

Детаљније:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/18_almp_and_employment_services.pdf http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm

Посебне активне мере на тржишту рада за различите угрожене групе

Циљна група: особе са инвалидитетом

Посебне активне мере на тржишту рада које се примењују:

- *интензивно саветовање и пружање помоћи приликом тражења посла* обухвата програме којима се помаже лицима приликом тражења посла путем интензивног индивидуалног саветовања;
- *професионална рехабилитација* обухвата програме чији је циљ да омогуће лицима да добију и задрже одговарајуће запослење и да напредују на послу путем професионалног усмеравања и (стручне) обуке;
- с*убвенционисано запошљавање* обухвата програме у којима се делимично субвенционише запошљавање лица;
- *запошљавање уз пружање подршке* обухвата програме којима се обезбеђује прилагођавање радног места и лична асистенција на радном месту за запослене особе са инвалидитетом;
- *запошљавање у заштићеним условима* обухвата посебно организована радна места на којима се запошљавају особе са инвалидитетом;
- *подстицаји за особе са инвалидитетом за оснивање предузећа* обухватају програме којима се стимулише предузетништво, тако што се незапослена лица подстичу да оснују сопствено предузеће;
- *комбиноване мере* представљају комбинацију више инструмената који се могу сврстати у различите категорије.

Програм Подршка запошљавању особа са инвалидитетом (Jobs support for people with disabilities), финансиран из средстава Европског социјалног фонда, реализован је у Шпанији.

Запошљавање уз пружање подршке било је обезбеђивано особама са инвалидитетом на основу модела интензивне персонализоване подршке сваком појединцу. Непрофитне специјализоване организације ангажоване су да раде са минималним бројем особа са инвалидитетом – најмање четири особе по запосленом са пуним радним временом, ако је реч о менталном инвалидитету, а најмање шест особа по запосленом, ако је реч о физичком инвалидитету.

Њихова улога била је да припреме лице за запошљавање и да му помогну да нађе посао. Када би се корисник подршке запослио, пружалац подршке учио је и обављао радне задатке корисника подршке, усмеравао га и подржавао током почетног периода прилагођавања.

Приватна предузећа која су запослила особе са инвалидитетом имала су право на финансијску подршку, под условом да испуне одређене критеријуме. На пример, морала су да се обавежу на радни однос у трајању од најмање три године у случају уговора о раду на неодређено време, као и да подносе годишње извештаје о напретку.

Реализовање програма почело је 2000. године, а у њему је учествовало више од 4.000 особа са инвалидитетом, од којих се 700 запослило.

Детаљније:
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/es4_2_en.pdf

Примери добре праксе интеграције угрожених група

Интегрисани путеви ка запошљавању у Источном Велсу – Уједињено Краљевство

Једном мером у Источном Велсу промовисана је акција којом се обезбеђује равноправност приликом обуке, запошљавања и волонтирања за социјално искључена лица којима околности и/или начин живота онемогућавају лак приступ запошљавању и обуци под општим условима. То је остварено комбиновањем широког спектра интензивнијих активности персонализованих у складу са различитим степенима угрожености. Посебан акценат био је стављен на задовољавање потреба које се односе на основне вештине, као и на активности запошљавања.

Током седам година спровођења програма (2000–2006) подршку је добило више од 21.000 лица (5.200 је завршило обуку из основних вештина). Скоро 4.000 лица припадало је националним мањинама, а више од 4.000 лица биле су особе са инвалидитетом. Укупно 8.500 лица завршило је обуку, а 4.400 стекло неку квалификацију. По завршетку активности запослило се 2.600 лица. У периоду 2007–2013. за активности социјалног укључивања у Источном Велсу обезбеђује се подршка у оквиру исте осе приоритета из које се финансирају и активне мере на тржишту рада. У прве три године спровођења евидентирано је 4.500 учесника. Више од 3.000 учесника били су припадници неке угрожене групе.

Извор: извештај Европски социјални фонд и социјално укључивање (*The European Social Fund and Social Inclusion Report*), стр. 54.

Подршка лицима којима прети социјална искљученост у Пољској

У Пољској су спровођени пројекти у којима су непосредне мере обуке и подршке за угрожена лица, попут обезбеђивања бриге о деци и другим издржаваним члановима породице, реализоване заједно са буђењем свести о питањима искључености и са изградњом капацитета стручњака који могу адекватно да одговоре на разноврсне потребе. Циљ је био да се покрену лица из група са високим ризиком од искључености.

Обука је обухватала активности оријентисане ка појединцу, као што су:

- процењивање професионалних потенцијала, потреба и тежњи и унапређење вештина и квалификација високоризичних група;
- организовање обука за лица из група којима прети социјална искљученост како би унапредила вештине потребне за превазилажење изазова са којима су се суочавала на тржишту рада, као и за решавање проблема на које наилазе у свакодневном животу, те за постизање самосталности;
- организовање обука и едукативних радионица за подстицање младих који имају проблеме да се врате на школовање.

Системске активности обухватале су обуку запослених код пружалаца социјалних услуга, попут НВО и њихових волонтера, који су радили са лицима из високоризичних група.

Извор: извештај Европски социјални фонд и социјално укључивање *(The European Social Fund and Social Inclusion Report)*, стр. 60.

Пројекти повећања запослености угрожених група у Перуђи, Италија

Регионална влада води пројекте утврђивања потреба на локалном тржишту рада и укључивања одређених циљних угрожених група на тржиште рада.

Општа начела активних мера запошљавања, обуке и привредног развоја које се спроводе на локалном нивоу су:

- прилагођено и специјализовано поступање ради повећања могућности запошљавања;
- задовољавање потреба предузећа за квалификованим људским ресурсима;
- стварање једнаких могућности ради обезбеђивања недискриминаторног приступа тржишту рада;
- промовисање самозапошљавања и предузетништва;
- прилагођавање ситуацији на локалном нивоу;
- налажење решења за отварање радних места за младе.

Програми спроведени у Перуђи имају циљ да помогну различитим категоријама угрожених група, као што су: ***млади који су завршили школовање и нису могли да нађу посао, лица која су прерано прекинула школовање, особе са инвалидитетом, лица која су одслужила затворске казне, лица која се боре са зависношћу од алкохола, дроге или слично.***

Услуга запошљавања уз праћење (*Servizio di accompagnamento al lavoro*) односи се на упућивање угрожених лица на рад. Овај пројекат финансира се из јавног буџета и помаже поновну интеграцију различитих угрожених циљних група на тржиште рада.

У склопу овог пројекта, лица која траже запослење добијају:

- информације о радним местима и могућностима за преквалификацију;
- интервенцију прилагођену њиховим потребама, у складу са претходним радним искуством и стеченим вештинама;
- дугорочну помоћ путем обезбеђивања могућности за учење;

• упућивање на рад на одређено време у предузећима која одговарају њиховом профилу или подручју интересовања.

Лице које тражи запослење упућено на рад у предузеће прима од социјалне службе накнаду за запошљавање у износу од највише **300 евра** током **3 до 6 месеци**, а ако су предузећа задовољна учинком ових запослених, могу да им понуде уговор на неодређено време.

Да би добро функционисао, центар за запошљавање блиско сарађује са предузећима активним у региону и помаже им да попуне слободна радна места.

Детаљније:
http://www.consorzioabn.it/it/persone/mi-prendo-cura/altri-servizi/servizio-di-accompagnamen- to-al- lavoro

Програми радне интеграције особа са инвалидитетом

Фондација *ONCE*, Мадрид,
Шпанија

„Фондација за сарадњу и друштвену интеграцију особа са инвалидитетом" – *ONCE* регистрована је 1998. године и бави се особама са свим облицима инвалидитета.

Групу предузећа под називом *Fundosa Grupo* основале су особе са инвалидитетом, да би помогле другим особама са инвалидитетом, 1990. године. Главна сврха групе јесте отварање стабилних радних места за ову угрожену категорију.

Почетна финансијска средства за осмишљене пројекте обезбедила је влада посредством лутрије на националном нивоу. Средства добијена од лутрије тренутно задовољавају 3% финансијских потреба Фондације, док остало обезбеђују фондови ЕУ, грађанско друштво и локалне заједнице.

Фондација ONCE одабрана је међу организацијама укљученим у спровођење интервенција које се финансирају из фондова ЕУ и јавних средстава за радну интеграцију особа са инвалидитетом у Шпанији.

Неки од насталих примера добре праксе су:

- подршка активностима појединаца и приватних предузетника која треба да им омогући да наставе рад остварена је давањем бесповратне помоћи у износу до 2.000 евра;
- улагање у отварање нових радних места за особе са инвалидитетом;
- пружање помоћи онима који имају проблема у приступу тржишту рада, развој и обезбеђивање послова на којима особе са инвалидитетом имају двојаку улогу – администратора и корисника.

Фондација је веома укључена и у кампање буђења свести које треба да прикажу ситуацију особа са инвалидитетом које су вољне да раде, али не могу да нађу посао и које су социјално искључене. Већина програма које Фондација развија помаже у интеграцији ОСИ и њихових породица у друштво.

Методологија коју Фондација *ONCE* користи за интеграцију особа са инвалидитетом углавном се састојала од:

- прилагођеног приступа, посебно осмишљеног за сваки појединачни случај;
- сарадње са власницима предузећа како би се привукли да учествују у програму;
- допунских активности (истраживање тржишта ради утврђивања потреба на тржишту рада, као и стратегија које треба следити за успешну интеграцију особа са инвалидитетом);
- привлачења малих, средњих и великих организација специјализованих за управљање средствима из фондова ЕУ, како би се осмислили нови пројекти ради пружања помоћи особама са инвалидитетом.

Програм *INSERTA* осмишљен је ради одређивања стратешких партнера за непосредно упућивање особа са инвалидитетом на рад у предузећа из различитих грана.

Детаљније:
http://www.once.es/new

Приступ тржишту рада за младе преко Европског социјалног фонда

Школе радионице за рестаурацију града Толеда

Пројекат спроводи Агенција за запошљавање Скупштине града Толеда, а осмишљен је у Толеду, у региону Кастиља – Ла Манча.

Средства за овај пројекат обезбеђују:

1. регионална влада – 60% и
2. Европски социјални фонд (суфинансирање) – 40%.

Конкретне угрожене циљне групе којима се помаже реализовањем овог пројекта су:

- дугорочно незапослена лица старија од 25 година и
- млади од 16 до 25 година.

Главни циљеви овог пројекта су:

- унапређење вештина одређених угрожених група и њихова припрема за укључивање на тржиште рада и
- пружање друштвено корисних услуга, очување и рестаурација баштине.

Обуком која је омогућена пројектом обезбеђује се стицање, како општег, тако и посебног знања за које постоји потражња на локалном тржишту рада, чиме се омогућава запошљавање учесника програма.

Обуке су специјализоване и односе се на различите занате. Посебан акценат је стављен на традиционалне занате, попут рестаурације намештаја, градње карактеристичне за тај регион, са маварским утицајима и традиционалног веза.

Упис на обуку није условљен претходним стицањем неке вештине.

Током обуке полазници примају накнаду за свој рад у износу од 75% минималне зараде утврђене на државном нивоу.

Програми обуке трају од једне до две године.

По истеку периода обуке полазници добијају потврду о завршеној обуци или потврду о похађању обуке, за оне који нису достигли потребан ниво компетенција/знања.

Детаљније:
http://www.toledoempleo.com/
http://www.ayto-toledo.org/

Твининг пројекат
“Припрема институција тржишта рада у Републици Србији за Европску стратегију запошљавања”

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања,
Немањина 22-26, 11000 Београд, Србија;
e-mail: zaposljavanje@minrzs.gov.rs

Ова публикација је израђена уз подршку Европске уније.
Садржај ове публикације је искључива одговорност партнера на спровођењу пројекта
и ни на који начин не одражава ставове Европске уније.
Ова публикација је штампана на рециклираном папиру.