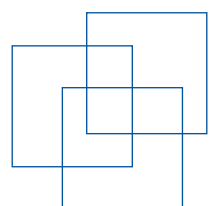


ПРОГРАМ ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА
ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ
2019. ДО 2022.

СРБИЈА



Фотографије на насловној страни Кристина Мукошка Затуровска

ПРОГРАМ ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА ЗА РЕПУБЛИКУ СРБИЈУ
2019. ДО 2022.

СРБИЈА

2019

САДРЖАЈ

Списак скраћеница	vii
Резиме	1
Национални контекст	3
2.1 Изазови незавршене економске транзиције	3
2.2 Главна кретања на тржишту рада и социјалне политике	4
2.3 Извучене поуке	8
Национални приоритети и исходи националног програма (ИНП)	9
Исход 1.1 Ново радно законодавство усклађено са међународним стандардима рада и правним тековинама ЕУ	11
Исход 1.2. Чешћа употреба мирног решавања радних спорова	13
Исход 1.3 Јаче организације послодаваца и радника	15
Исход 2.1 Свеобухватна национална стратегија за запошљавање (2021–2030) је усвојена у складу са међународним стандардима и примерима добре праксе	17
Исход 2.2 Унапређени услови рада и заштита од неприхватљивих облика рада	19
Исход 2.3 Усвојене реформске мере које подстичу стварање подстицајног окружења за одржива предузећа	21
Исход 2.4 Унапређен механизам за утврђивање минималне зараде	23
Шеме за управљање, планирање, праћење, извештавање и евалуацију спровођења	25
4.1 Шеме спровођења, праћења и евалуације учинка, укључујући улоге конституената МОП	25
4.2 Ризици	26
4.3 План финансирања	26
Прилог I	27
Фусноте	29

СПИСАК СКРАЋЕНИЦА

СССС	Савез самосталних синдиката Србије
ИНП	Исходи националног програма
НПДР	Национални програм достојанственог рада
ПООП	Подстицајно окружење за одржива предузећа
ОП	Организација послодаваца
СЕС	Социјално економски Савет
ЕУ	Европска унија
БДП	Бруто домаћи производ
МОР	Међународна организација рада
МРС	Међународни радни стандарди
ЗоР	Закон о раду
МоР	Меморандум о разумевању
НЕЕТ	Млади који нису ни запослени нити се школују или обучавају
НСЗ	Национална служба за запошљавање
ОЕЦД	Организација за економску сарадњу и развој
БЗР	Безбедност и здравље на раду
РСД	Динар
УПС	Унија послодаваца Србије
ЦОР	Циљеви одрживог развоја
МСП	Мала и средња предузећа



1 РЕЗИМЕ

Зашто нам је потребан национални програм достојанственог рада?

Национални програми достојанственог рада (НПДР) су главни инструмент преко којег МОП пружа подршку својим чланицама. НПДР представља средњерочни оквир за планирање који усмерава рад МОП у једној држави у складу са приоритетима и општим циљевима око којих су се договорили влада, синдикати и послодавци.

Како је програм креиран?

Овај програмски документ је настао као резултат стратешког планирања активности МОП у Србији које се фокусирају на сарадњу за период од 2019. до 2022. године. Припремљен је у консултацијама са Владом Републике Србије, као и социјалним партнерима, а у циљу отварања нових радних места, проширења социјалне заштите, гарантовања права на раду и промовисања социјалног дијалога као кључне компоненте економске и социјалне политике. Истовремено, програм подржава националне развојне приоритете дате у Програму реформи политике запошљавања и социјалне политике Републике Србије и Националној Стратегији за родну равноправност (за период од 2016. до 2020. године.), предузима даље кораке по питању постизања циљева одрживог развоја (ЦОР, нарочито ЦОР 8) и дефинише допринос МОП са аспекта Оквира развојног партнерства 2016–2020, нарочито по питању трећег стуба који се односи на инклузивно тржиште рада и достојанствено запошљавање.

НПДР је формулисан на основу низа индивидуалних консултација и три-партитне радионице за планирање одржаној у септембру 2017. године.

Који су изазови са којима се суочавамо?

Кључни изазови са којима се земља суочава по питању тржишта рада и социјалних политика су и даље висока незапосленост младих, високе стопе неактивности ове старосне групе и генерално ниске стопе запослености са израженим родним јазом. Забрињава и висок удео сиве економије. Подаци о сиромаштву показују да је велики проценат становништва у опасности од сиромаштва или социјалне искључености. Систем социјалне заштите се суочава са изазовима на пољу финансијске одрживости и није довољно добро усмерен. Промена Закона о раду која је у плану,

требало би да буде остварена, јер је изузетно релевантна, како за приступање ЕУ, тако и за напредак социјалног дијалога.

Општи циљеви програма

Програм се фокусира на ове кључне изазове на пољу тржишта рада и социјалне заштите, где техничка експертиза и компаративна предност МОР обезбеђују Влади Републике Србије и социјалним партнерима флексибилан и агилан оквир. Програм ће такође имати своју улогу у реформама закона и политика у циљу постизања стандарда задатих у оквиру преговора о приступању ЕУ, нарочито са аспекта поглавља 19 о запошљавању и социјалним политикама.

На основу искустава извучених из претходне сарадње и недавних консултација, формулисана су следећа два приоритета и седам исхода програма.

Приоритет	Исходи
1. Управљање тржиштем рада	1.1 Ново радно законодавство усвојено и усклађено са међународним стандардима рада, које унапређује правни оквир за социјални дијалог и колективно преговарање
	1.2 Чешћа употреба мирног решавања радних спорова
	1.3 Јаче организације послодаваца и радника
2. Више послова и квалитетнији послови	2.1 Свеобухватна национална стратегија за запошљавање (2021-2030) је усвојена у складу са међународним стандардима рада и примерима добре праксе
	2.2 Унапређени услови рада и заштита од неприхватљивих облика рада
	2.3 Усвојене реформске мере које подстичу стварање подстицајног окружења за одржива предузећа
	2.4 Унапређен механизам за одређивање минималне зараде

2 НАЦИОНАЛНИ КОНТЕКСТ

дијагностика и ситуациона анализа¹

2.1 Изазови незавршене економске транзиције

Приступање ЕУ као полуга за реформе

Србија заузима централну позицију међу земљама Западног Балкана које желе да уђу у ЕУ. Пошто је највећа држава кандидат у региону, од стратешког је значаја за даље процесе европских интеграција. Србија је отворила преговоре за пуноправно чланство у ЕУ током јануара 2014. године. До сада је отворено 14 од 35 поглавља, од којих су два привремено затворена и циљ Србије је да уђе у ЕУ до 2025. године.

Спори раст због недовршене транзиције

Спори привредни раст од око 1% годишње током последње деценије проузрокован опадањем приватних и јавних инвестиција је довео БДП Србије на ниво од око 86% њеног БДП-а из деведесетих година прошлог века, и 36% просека у ЕУ-28². Главни разлог за овако незадовољавајући раст представља незавршена транзиција са централно-планске на тржишну економију, што се може добро илустровати величином и улогом државних предузећа у земљи. Према речима Светске банке, слаба домаћа тражња и различита структурна „уска грла“, укључујући и одложену приватизацију преосталих предузећа у државном власништву, не-реформисана јавна предузећа и слабе перформансе банкарског сектора успорили су опоравак привреде³.

Неодржива државна предузећа

Србија се истиче у региону Средње и Источне Европе као земља са једним од највећих удела имовине државних предузећа у БДП-у, где на исту отпада око 70% БДП-а⁴. Лош учинак преко 600 државних предузећа и даље представља значајно оптерећење за јавне финансије, као и извор значајних фискалних ризика. Реструктурирање ових фирми касни у односу на планове, а субвенције из државног буџета износе 2,5% БДП-а⁵ што је значајно више него у ЕУ (1,3 %).

2.2 Главна кретања на тржишту рада и социјалне политике

Запошљавање

Изазови незавршене привредне транзиције су имали велики утицај на тржиште рада. На први поглед, скорашња кретања делују позитивно, са стопом незапослености која је опала са свог врхунца од 23,9% из 2012. године⁶ на 14,7% у 2017⁷, те на 11,9% у другом кварталу 2018⁸. године, иако се ово може донекле приписати демографским факторима као што су низак наталитет и континуирана емиграција⁹. Ипак, у скорије време забележено је и отварање нових радних места. Тако је 2017. године Национална служба за запошљавање регистровала приближно 270.000 новозапослених, што представља пораст од 1,3% у поређењу са претходном годином, међу којима већину чине слабо плаћени послови који захтевају низак ниво квалификација. Стопа незапослености младих (од 15 до 24 године) која износи 33,3% (34,8% у случају младих жена) је и даље забрињавајуће висока, нарочито у поређењу са истом стопом у ЕУ која износи 16,1%¹⁰. Процент младих између 15 и 24 године старости који нису запослени, на школовању или обуци (НЕЕТ) је и даље висок и износи 18% и бележимо га подједнако код жена и мушкараца. Проблем представља и велики проценат лица која раде у сивој економији (19,8%), нарочито зато што су ти проценти диспропорционално високи у случају жена (око 25%) и младих, узраста од 15 до 24 године (40%). Забрињавајући је и висок број запослених у јавном сектору (40% свих формално запослених¹¹).

Стопа запослености мања од ЕУ просека

У Србији је недавно забележен значајан пораст броја радних места (4,3% у 2017. године), а стопа запослености је достигла 46%. Ово ипак остаје и даље много ниже од просечне стопе запослености у ЕУ 28 која износи 71%¹². Кад је у питању стопа запослености, примећујемо и велики родни јаз (54% за мушкарце и 39% за жене), иако су жене препознате као кључни фактор развоја у Националној стратегији запошљавања 2011–2020, Програму реформи политике запошљавања и социјалне политике, као и националним и локалним плановима за запошљавање.

Сложено пословно окружење

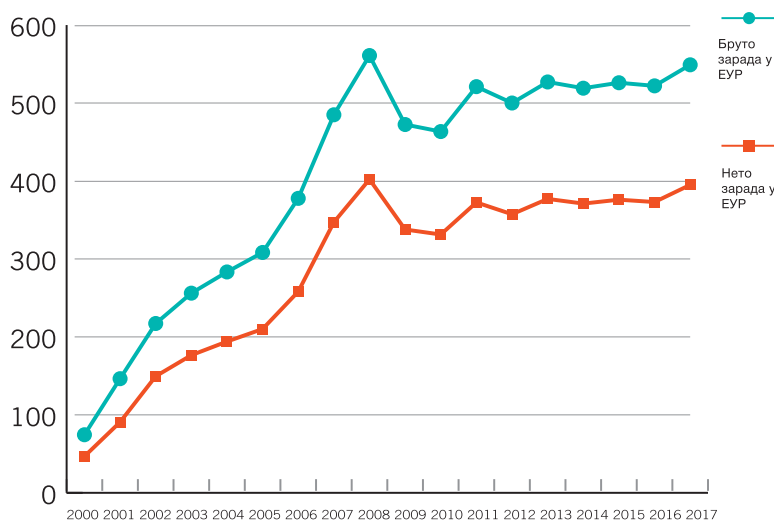
Неповољно пословно окружење представља значајну препреку за отварање нових радних места. Формални приватни сектор је током последњих неколико година отворио изванредан број нових радних места. Рад на црно, слаб приступ финансијским ресурсима и корупција се наводе као главне препреке за раст предузећа¹³. У предузетништву и даље постоји изражени родни јаз. Директори малих и средњих предузећа су још увек углавном мушкарци (77,9%¹⁴).

Инклузија на тржишту рада

Висок ризик од сиромаштва

Подаци о сиромаштву указују на то да је 25,5% становништва у опасности од пада у сиромаштво, у поређењу са европским просеком од 17,3%¹⁵. Ризик је највећи у случају особа старости од 18 до 24 године и оних испод 18 година старости. Нарочито је забрињавајућа чињеница да проценат деце међу сиромашнима износи 28%, док њихов удео у општој популацији износи 16%.

Зараде



Графикон 2.1: Номиналне зараде у Србији у периоду 2000–2017¹⁶

Низак ниво зарада

Током велике рецесије и одмах након ње, зараде у Србији су се кретале око нивоа на којем су биле пре кризе, примарно зато што је реални раст зарада био ограничен ниским растом радне продуктивности. Овај тренд је почео да се мења тек недавно са реалним растом зарада од више од 1% између 2014. и 2016. године. Међутим, просечна нето зарада у Србији на крају 2017. године је и даље износила 47.893 РСД или 404 ЕУР. Минимална зарада у Србији почетком 2018. године се кретала око 25.000 РСД (210 ЕУР) и примало ју је више од 300.000 радника (између 12% и 15% свих запослених). Нису доступни подаци разврстани по роду.

Родни јаз на пољу зарада

Родни јаз на пољу зарада (или разлика у зарадама које се исплаћују женама и мушкарцима) је у Србији релативно мали ако га упоредимо са европским просеком (8,7% у односу на 16%)¹⁷. Међутим, тзв. кориговани родни јаз¹⁸ показује да су изазови постизања једнаке зараде за рад једнаке вредности већи него што то на први поглед изгледа. Када се у обзир узму личне радне карактеристике жена у Србији (нарочито то да поседују више степене стручне спреме од мушкараца), јаз се повећава на 11% и достиже ниво европског просека¹⁹.

Социјална сигурност

Изазови у одржавању пензијског система

Систем социјалне сигурности у Србији се током претходних неколико година суочавао са озбиљним изазовима. Пензијски фонд је примао значајне субвенције из државног буџета пошто су доприноси послодаваца и радника могли да покрију само половину укупних расхода. Пошто је била под притиском да спроведе фискалну консолидацију, Влада је 2014. године увела привремено смањење свих пензија већих од просека смањујући их прогресивно у зависности од висине пензије. Ова мера која је утицала на 40% пензионера престала је да важи у октобру 2018. године. Све веће старење становништва додатно отежава проблематичну ситуацију у пензијском систему.

Избегавање плаћања доприноса за социјално осигурање

Поштовање закона који се односе на социјално осигурање и даље представља проблем, што такође доприноси недостатку средстава у систему социјалног осигурања. Пријављивање мањих плата од оних које се заправо исплаћују је широко распрострањена појава у Србији²⁰. Иако унапређена, још увек је недовољна координација између организација за социјално осигурање, Централног регистра обавезног социјалног осигурања и Пореске управе која је задужена за прикупљање доприноса за социјално осигурање.

Недостатак подстицаја за улагање у БЗР

Још један кључни проблем социјалне сигурности тиче се обавезног осигурања од повреда на раду. Иако Република Србија има свеобухватан систем социјалног осигурања, директна финансијска одговорност послодаваца и даље није у потпуности присутна када се ради о повредама на раду и професионалним обољењима. Поред тога, финансијска одговорност послодаваца за повреде на раду није до краја јасна у садашњем систему у којем се укупни доприноси за пензијско и здравствено осигурање деле између послодаваца и запослених по пола. Шта више, лош систем пријављивања повреда на раду и професионалних обољења отежава формулисање делотворних политика превенције и осигурања од повреда на раду. Влада Републике Србије и МОР, радили су на увођењу новог система за осигурање од повреда на раду који би се финансирао из доприноса на терет послодавца²¹. Влада планира да усвоји нови закон о осигурању од повреда на раду до 2022. године.

Социјални дијалог

Ограничена улога социјалног дијалога и колективног преговарања

Делотворност трипартитног социјалног дијалога у Србији је ограничена. Влада често не консултује социјалне партнере по питању социјалних и економских реформи. Преговарачка моћ партнера и њихов капацитет утицања на одлуке су мали што им отежава да буду консултовани као колективни глас радника или послодаваца. Синдикати и Унија су 2018.г.

Комитету за примену међународних стандарда рада МОР, примедбе о примени Конвенције 144 о трипартитим консултацијама.

Динамика реформе радног законодавства, што укључује и одредбе о регистрацији и репрезентативности синдиката и послодавачких организација има изузетно велики утицај на социјални дијалог и колективно преговарање на гранском нивоу. Подизање прага репрезентативности на гранском нивоу као предуслова за давање проширеног дејства колективних уговора са 30% на 50% је значајно смањило број колективних уговора у приватном сектору.

Пошто је нови Закон о раду део агенде за приступање ЕУ, очекује се да ће бити усвојен до 2021. године, као и неки други закони из области рада, попут Закона о штрајку, Закона о агенцијском запошљавању и Закона о социјалном предузетништву, док су Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима и Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова, усвојени у јуну 2018. године.

У радним споровима се недовољно користи медијација

Број радних спорова у Србији је у порасту због прекарне природе послова и текућег процеса реструктурирања предузећа. Пошто мирно решавање радних спорова још увек није нашироко познато као алтернатива одласку на суд, само ограничен број случајева се појави пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, која је успостављена 2005. године као прва таква агенција на Западном Балкану. Истовремено, судови су неефикасни па парнице често трају и дуже од три године.

Тешкоће у
усклађивању са
правним тековинама
ЕУ услед честих
политичких промена

2.3 Извучене поуке

МОР је наручио независну процену Националног програма достојанственог рада за Србију спровођеног у периоду од 2013. до 2017. године. Док су конституенти приоритете и исходе оценили као релевантне, дошло је до потешкоћа у спровођењу услед честих политичких промена које су доводиле до одлагања. Један од примера је и рад на Закону о раду који се руководио потребом за хармонизацијом са правним тековинама ЕУ. Међутим, због честих политичких промена није дошло до напретка. Други пример би била изградња капацитета Инспекције рада, што је била једна од ставки у претходном НПДР. На овом питању није рађено пошто је Влада одлучила да ће се њиме бавити у оквиру твининг програма ЕУ, а онда је дошло до вишеструког одлагања потписивања споразума о твининг програму.

Процена је открила да је подршка коју је МОР пружала кад је у питању изградња капацитета социјалних партнера имала позитиван ефекат и довела до пружања бољих услуга, нарочито кад су у питању организације послодаваца.

Процена је такође закључила да трипартитни надзорни одбор мора да игра важнију улогу у праћењу НПДР, како би се обезбедила успешнија имплементација.

3 НАЦИОНАЛНИ ПРИОРИТЕТИ И ИСХОДИ НАЦИОНАЛНОГ ПРОГРАМА (ИНП)

Приоритети који су изабрани у оквиру НПДР за Србију у периоду од 2018. до 2021. године, подржавају и националне и глобалне циљеве (ЦОР), укључујући и приоритете са аспекта интеграције Србије као државе кандидата у ЕУ. Влада Републике Србије сматра приступање ЕУ једним од кључних покретача на пољу остваривања циљева одрживог развоја.

Две области кључних приоритета за нови НПДР су:

Приоритети	ИСХОДИ
1. Управљање тржиштем рада	1.1 Ново радно законодавство усвојено и усклађено са међународним стандардима рада које унапређује правни оквир за социјални дијалог и колективно преговарање
	1.2 Чешћа употреба мирног решавања радних спорова
	1.3 Јаче организације послодаваца и радника
2. Више послова и квалитетнији послови	2.1 Свеобухватна национална стратегија за запошљавање (2021-2030) је усвојена у складу са међународним стандардима рада и примерима добре праксе
	2.2 Унапређени услови рада и заштита од неприхватљивих облика рада
	2.3 Усвојене реформске мере које подстичу стварање подстицајног окружења за одржива предузећа
	2.4 Унапређен механизам за одређивање минималне зараде

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Препоруке МОР унесене у нови Закон о раду и пакет повезаних закона на којима је Влада почела да ради у оквиру реформе радног законодавства.

ПОЛАЗНО
СТАЊЕ

Само
20%

коментара које је МОР дала на нацрт ЗоР из 2015. је усвојено

ЦИЉ

Барем
50%

препука МОР унето у нове законе, укључујући коментаре у вези са једнакошћу зарада (Конвенција 100), не-дискриминацијом (Конвенција 111) и радницима са породичним обавезама (Конвенција 156)

Препоруке МОР унете у нови закон у делу који се тиче оснивања синдиката и удружења послодаваца, колективног преговарања и оснивања нових, као и ојачавања постојећих социјално-економских савета.

ПОЛАЗНО
СТАЊЕ

0%

јер до сада није било коментара МОР на ову тему у ранијим нацртима закона

ЦИЉ

Барем
60%

препука МОР на ову тему унето у нови закон
Утицај: Складни радни односи који подржавају већу продуктивност и боље услове рада

Исход 1.1 Ново радно законодавство усклађено са међународним стандардима рада и правним тековинама ЕУ

Образложење за ревизију радног законодавства

Хармонизација националног правног и институционалног оквира са међународним стандардима рада (МСР) и правним тековинама ЕУ представља међународну обавезу државе као чланице МОР, као и кључни елемент даљих преговора о приступању. Закон о раду је делимично измењен и допуњен 2014. године, кад је усвојено само неколико препорука МОР. Даљи напредак на пољу реформе радног законодавства представља услов за продужетак рада на агенди за приступање ЕУ. Влада се обавезала да у консултацијама са социјалним партнерима ревидира постојећи Закон о раду, као и пакет закона који укључује Закон о штрајку и Закон о агенцијском запошљавању. Трипартитни Социјално-економски савет (СЕС) је спреман да подржи ове активности које би требало да обезбеде да сви нацрти закона из области рада буду пропраћени препоруком / мишљењем СЕС приликом подношења Народној скупштини, али је неопходно и да сам СЕС буде оснажен, као и да се друга министарства чији су представници његови чланови више ангажују.

Теорија промене

Уколико МОР организује и подржи трипартитне консултације са Владом и социјалним партнерима у циљу постизања политичког и техничког компромиса по питању новог радног законодавства и уколико МОР обезбеди смернице и савете на пољу усклађивања са међународним стандардима рада, где би се посебна пажња посветила реализацији напомена датих од стране надзорних тела МОР²² и обезбеди приступ компаративном праву и пракси на европском нивоу и уколико МОР обезбеди техничку помоћ у развијању и унапређењу законских решења у делу који се тиче оснивања синдиката и удружења послодаваца, утврђивања репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, колективног преговарања и оснивања нових, као и ојачавања постојећих социјално економских савета

онда ће трипартитни конституенти бити добро информисани и оспособљени да се сложе око по мери осмишљених применљивих решења за постојеће недостатке у законима на пољу рада и њиховој имплементацији

што ће довести до складних радних односа који подржавају већу продуктивност и боље услове рада за запослене.

Важан елемент одрживости стратегије ове интервенције јесте то што она представља одговор на један специфични захтев и подразумева јачање капацитета постојећих институција, надлежних државних званичника, као и консултације са социјалним партнерима.

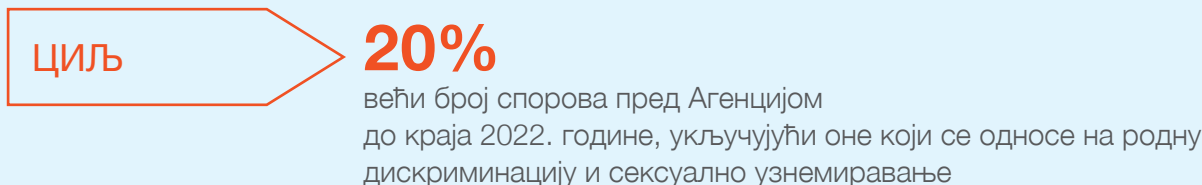
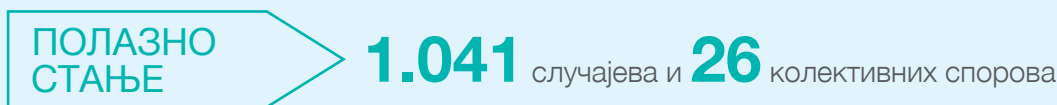
Ове промене ће помоћи Србији да постигне циљеве одрживог развоја 8.8²³ и 16.6²⁴

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ

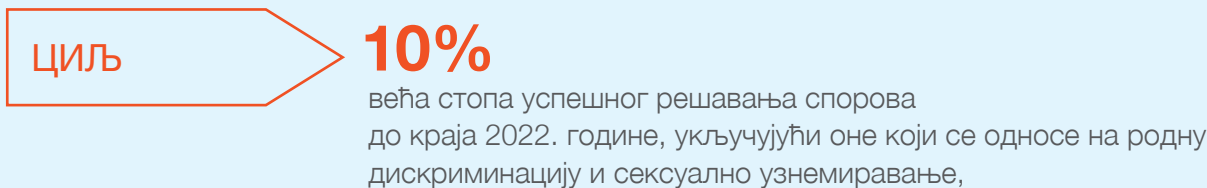
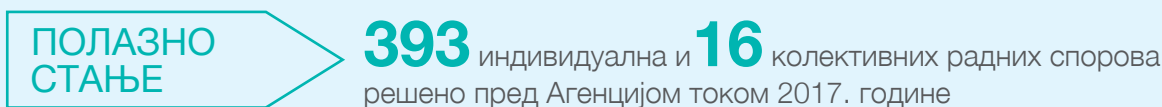


МЕРИЛО УЧИНКА

Пораст броја случајева покренутих у Агенцији у односу на укупан број спорова



Већа стопа мериторно решених и добровољно извршених спорова, тј. повећање процента броја решених случајева у односу на укупан број истих



Исход 1.2. Чешћа употреба мирног решавања радних спорова

Образложење за мирно решавање радних спорова

Алтернативни начини решавања индивидуалних и колективних радних спорова могу представљати делотворан инструмент за очување добрих радних односа и избегавање финансијских губитака. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (Агенција) је основана 2004. године и од тада је решила више од 5.000 индивидуалних и 126 колективних радних спорова. Упркос недавно усвојеним изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова којима је проширен делокруг рада Агенције, постојећи правни оквир и даље ограничава делокруг њеног рада код одређених типова радних спорова, док су пак радници и послодавци углавном слабо информисани о доступности и предностима вансудских метода за решавање спорова. Све у свему, Агенција још увек није подигнута на ниво на којем би могла да буде.

Обећавајући кораци за подизање нивоа рада

Влада је после консултација са социјалним партнерима недавно усвојила измене и допуне Закона о мирном решавању радних спорова са циљем проширења надлежности Агенције над већом лепезом радних спорова и охрабривања радника и послодаваца да своје спорове изнесу пред Агенцију пре него што прибегну судском поступку.

Теорија промене

Уколико МОР допринесе унапређењу вештина специјализоване групе професионалних миритеља и арбитра који раде у области радних спорова, и уколико МОР помогне Влади и социјалним партнерима у промовисању предности мирног решавања радних спорова, а Агенцији у бољем информисању јавности, и уколико МОР подржи размену стручног знања и информација о управљању случајевима између сродних агенција за мирно решавање спорова у Средњој и Источној Европи,

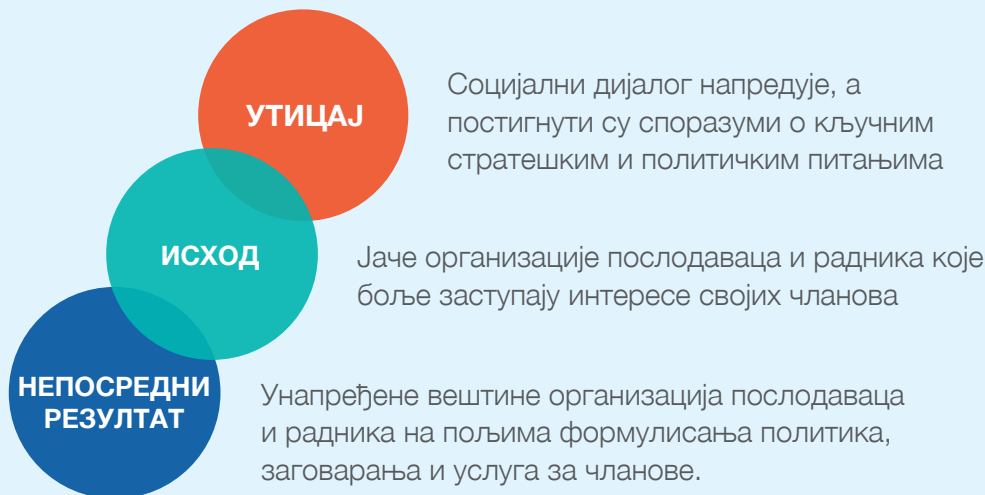
онда ће радници и синдикати са једне стране, а послодавци и њихове организације са друге: а) чешће прибегавати мирењу, медијацији или добровољној арбитражи како би решили своје спорове; б) активније учествовати у колективном преговарању и користити колективне споразуме како би решавали притужбе на радном месту.

Што ће довести до смањења радних парница на суду, смањених трошкова спорова и мање радних дана пропуштених због штрајкова, као и унапређених услова рада.

Одрживост ове интервенције се заснива на повећању способности агенције да допре до шире јавности и њеног капацитета да привуче и реши више случајева, те постане валидна и боља опција од судова.

Ове промене ће помоћи Србији да постигне циљеве одрживог развоја 8.8²⁵ и 16.6²⁶.

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Број препорука организација послодаваца и радника на пољу политике запошљавања и социјално-економских политика, укључујући и оне које узимају у обзир аспект родне равноправности.

ПОЛАЗНО СТАЊЕ

УПС формулисала **4** предлога политика током последњих пет година

СССС формулисао **3** предлога политика током последње четири године

УГС НЕЗАВИСНОСТ формулисао **4** предлога политика током последње четири године

ЦИЉ

Организације послодаваца и радника формулисале бар **2** нова предлога политика који у обзир узимају и родне аспекте до краја 2020. године

Број нових или ревидираних услуга које су организације послодаваца и радника увеле, као и број корисника тих услуга.

ПОЛАЗНО СТАЊЕ

Услуге УПС на располагању у 2018. години: правни савети, консултовање, помоћ око колективног преговарања, обуке прилагођене потребама чланова

Услуге СССС/УГС Независност на располагању у 2018. години: правни савети, заступања у судским процесима, учешће у трипартитним радним групама за израду закона, активности у оквиру међународне сарадње, организовање чланства и ширења мреже организација, информисање, умрежавање са организацијама цивилног друштва, помоћ око колективног преговарања и савети из области безбедности и здравља на раду.

ЦИЉ

Организације послодаваца и синдикати осмислили или унапредили бар две нове услуге до краја 2020.

Исход 1.3 Јаче организације послодаваца и радника

Образложење за оснаживање социјалних партнера

Независни, оснажени и репрезентативни социјални партнери играју кључну улогу у промовисању колективних интереса својих конституената и остваривању утицаја на формулисање и реформу државних политика. Међутим, организације послодаваца и радника у Србији се и даље суочавају са значајним изазовима по питању сопствених капацитета који их спречавају да делотворније испуне поменути улогу. Поред тога, социјални партнери у Србији осећају да су изостављени из неких правних и политичких процеса у оквиру националног привредног и социјалног развоја, укључујући и процес измене и допуне постојећих релевантних закона. Док повећани капацитети организација послодаваца и радника сами по себи не могу да гарантују бољи социјални дијалог на националном нивоу, пружање подршке социјалним партнерима на пољу квалитетног заговарања и веће релевантности за њихове конституенте путем бољих услуга би помогло организацијама да промовишу глас свог чланства.

Теорија промене

Уколико МОР помогне организацијама послодаваца и радника да повећају своје капацитете на пољу формулисања политика, заговарања и услуга за чланство...

онда ће те организације бити у бољој позицији да одговоре на потребе свог чланства и делотворније учествују у социјалном дијалогу.

Што ће довести до социо-економских политика и политика запошљавања које одговарају свима.

Уз присуство функционалног социјалног дијалога, где би синдикати могли да се сконцентришу на права радника и њихових организација и квалитет послова, док би организације послодаваца могле да раде на подизању снаге и одрживости компанија, боље окружење за раднике и компаније би могло да постане реалност. Ове промене ће допринети да Србија лакше постигне циљ одрживог развоја 8.8²⁷.

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Успостављена међуминистарска трипартитна радна група и доступан нови нацрт стратегије запошљавања

ПОЛАЗНО
СТАЊЕ

0

ЦИЉ

Група ће бити успостављена до момента кад Нацрт евалуације постојеће Националне стратегије запошљавања буде поднет на давање коментара.

Број препорука формулисаних на основу размене искустава и учења од колега, а које се односе на праксе инклузивности и запошљавања (програма и услуга), које је Национална служба за запошљавање усвојила, укључујући и оне које се односе на родну равноправност.

ПОЛАЗНО
СТАЊЕ

није доступно

ЦИЉ

Бар **80%** препорука формулисаних на основу размене искустава и учења од колега, а које се односе на праксе инклузивности и запошљавања (програма и услуга), које је Национална служба за запошљавање усвојила, укључујући и оне које се односе на родну равноправност.

Исход 2.1 Свеобухватна национална стратегија за запошљавање (2021–2030) је усвојена у складу са међународним стандардима и примерима добре праксе

Образложење за свеобухватну стратегију запошљавања

Доследна, интегрисана и добро осмишљена стратегија запошљавања, која прожима макро и микроекономске димензије споја раста и запошљавања је од суштинске важности за постизање одрживог развоја и достојанственог рада. Свеобухватна стратегија запошљавања би требало да елаборира (i) визију, (ii) изричит циљ са аспекта запошљавања који треба да буде остварен до 2030. (са релевантним корацима), и (iii) чврст оквир који повезује све интервенције на пољу политике запошљавања, као и све кључне актере. Ово захтева учешће више ресорних министарстава, државних установа, организација послодаваца и радника, финансијских институција, индустрије и група цивилног друштва, где сви они имају улогу са аспекта постизања циљева у области запошљавања. Садржај стратегије запошљавања Републике Србије ће се дотаћи широке лепезе социо-економских политика, као и политика тржишта рада које утичу како на понуду, тако и на потражњу на тржишту рада, као и на посредовање између њих. То би унапредило однос према запошљавању у другим политикама и стратегијама, као што су Стратегија индустријског развоја и Стратегија образовања.

Теорија промене

Уколико МОР подржи међуминистарске и трипартитне консултације између Владе и социјалних партнера по питању резултата тренутне политике запошљавања и будућих сценарија развоја тржишта рада и уколико МОР пружи смернице и савете са аспекта формулисања нове стратегије запошљавања олакшавањем поделе знања и учествовања,

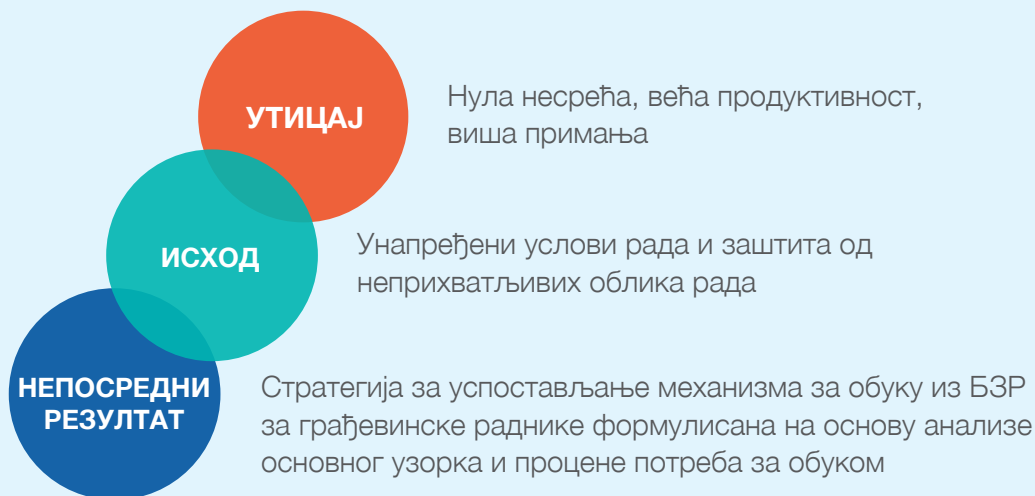
онда ће нова национална стратегија запошљавања (НСЗ) инкорпорирати поуке извучене током тренутне фазе и примере добре праксе на пољу међуминистарске координације и консултација,

што ће довести до чвршћег институционалног оквира и оквира политика који води ка усклађеном остваривању циљева на пољу запошљавања и коначно до стварања више послова који су уз то и квалитетнији.

Ове промене ће допринети да Србија лакше постигне циљеве одрживог развоја 4.4²⁸, 8.3²⁹, 8.5³⁰ и 8.6³¹

Важан елемент одрживости стратегије интервенције је то што она подржава приступе као што су сарадња и ревизија од стране колега на пољу политика запошљавања, које су интегрални део отвореног метода координације које примењују државе чланице ЕУ.

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Уведени нови инструменти за подршку примени нове Стратегије БЗР, која би требало да унапреди културу БЗР међу женама и мушкарцима у Србији

ПОЛАЗНО СТАЊЕ

Национална стратегија за безбедност и здравље на раду 2018–2022 усвојена

ЦИЉ

Барем три нова инструмента уведена, укључујући обуку за координаторе градилишта и нови софтвер за пријављивање повреда на раду

Систем Инспекције рада за праћење дечјег рада успостављен и потпуно оперативан

ПОЛАЗНО СТАЊЕ

током 2017. Инспекција рада је идентификовала и пријавила 0 случајева дечјег рада

ЦИЉ

Пријављено и анализирано **15** случајева дечјег рада који су потом упућени на Центре за социјални рад

Исход 2.2 Унапређени услови рада и заштита од неприхватљивих облика рада

Образложење интервенције

У Србији, грађевинарство представља један од најризичнијих сектора. У грађевинарству се још увек дешава велики број повреда на раду, нарочито тешких и смртних. Ризик од повреда на раду је нарочито висок у малим и микро грађевинским фирмама које углавном раде као подизвођачи на грађевинским пројектима. Раширена употреба подизвођачких односа је довела до преношења ризика од несрећа на подизвођаче који поседују ограничене ресурсе и нису довољно стручни кад је у питању безбедност и здравље на раду. Постоји велика потреба за применом мера безбедности и здравља на раду у грађевинарству, нарочито у малим и микро предузећима, кроз делотворно спровођење прописа и изградњу капацитета радника и послодаваца на пољу спровођења мера безбедности и здравља на раду.

Инспекција рада је недовољно оспособљена за рад на превенцији несрећа на раду; постоји мањак особља и специјализованих обука. Додатни изазов представља чињеница да ни Инспекција рада ни било која друга инспекција немају јасна овлашћења да идентификују непријављен рад у сивој економији, нарочито пољопривредне радове које обављају деца. Недостатак проверених и лако доступних података о дечјем раду и недовољно разрађени показатељи за идентификацију и праћење дечјег рада додатно отежавају борбу Инспекције рада против неприхватљивих облика рада.

Теорија промене

Уз подршку МОП, радници и послодавци у грађевинском сектору ће развити капацитете за успостављање културе безбедности. Ово ће допринети бољем поштовању правила безбедности, променама понашања у циљу избегавања ризика, смањењу фактора људске грешке — што ће заузврат довести до видљивог смањења повреда на раду и професионалних обољења, коначно их свдећи на нулу. На крају ће безбеднији услови рада довести до повећања продуктивности и профитабилности, те самим тим и до већих примања.

У исто време, МОП ће помоћи израду индикатора за препознавање дечјег рада, са нагласком на сектор пољопривреде, и припрему базе података за надгледање и прикупљање података у вези са дечјим радом. То ће допринети бољем поштовању националних и међународних стандарда који забрањују дечји рад, што би требало да води успешнијем образовном и здравственом развоју деце.

Ове промене ће допринети да Србија лакше постигне циљ одрживог развоја 8.8³²

Директно учешће социјалних партнера као кључног партнера ће довести до повећања одрживости. Такође ће се тражити и прилике за приватно-јавна партнерства у области безбедности и здравља на раду у грађевинарству.

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Број усвојених реформских мера заснованих на препорукама процене подстицајног окружења за одржива предузећа (ЕЕСЕ) на националном нивоу

ПОЛАЗНО СТАЊЕ 0

ЦИЉ Усвојене бар **2** реформске мере засноване на препорукама ЕЕСЕ извештаја, од којих барем једна садржи елементе подршке женском предузетништву и предузетништву младих

Закон о социјалном предузетништву укључује главне димензије правних тековина ЕУ: (i) интеграцију рада и пружање услуга; (ii) функционалну идентификацију корисника; (iii) јасан фискални режим; (iv) правну форму.

ПОЛАЗНО СТАЊЕ није доступно

ЦИЉ Закон и инструменти за његову примену (подзаконски акти, финансирање итд.) обухватају ова четири елемента

Исход 2.3 Усвојене реформске мере које подстичу стварање подстицајног окружења за одржива предузећа

Образложење бољег радног окружења

Као и у многим другим земљама, највећи потенцијал за отварање нових радних места у Србији постоји у приватном сектору, нарочито малим и средњим предузећима (МСП), која чешће трпе утицај неповољног пословног окружења од већих компанија, о чему се често говори као о ситуацији где услови пословања нису једнаки за све. Како би одржива предузећа успешно пословала, неопходно је унапредити пословно окружење које дефинишемо као склоп политичких, правних, институционалних и регулаторних услова који управљају пословањем. Ово је нарочито релевантно за Србију као земљу која је касно ушла у економску транзицију (види поглавље 2).

Теорија промене

Уколико МОР обезбеди помоћ у процењивању тренутних главних препрека које спречавају развој одрживих предузећа у Србији у облику своје методологије подстицајног окружења за одржива предузећа (ЕЕСЕ) и уколико пружи смернице и савете на пољу заговарања реформе које је засновано на доказима и уколико обезбеди програм за изградњу капацитета за кључне актере који учествују у прављењу нацрта Закона о социјалном предузетништву и његовој примени;

онда ће бити могуће да се у земљи негује развој дијалога између послодаваца, радника и Владе по питању заједничких предлога реформских политика, као и да се успоставе услови за отварање и раст предузећа (укључујући и социјалних),

што ће довести до унапређеног пословног окружења за МСП, смањених трошкова пословања, пораста броја предузећа и повећања броја и квалитета послова.

Ове промене ће допринети да Србија лакше постигне циљ одрживог развоја 8.3³³

МОДЕЛ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ



МЕРИЛО УЧИНКА

Уведен нови механизам за утврђивање минималне цене рада усклађен са међународним стандардима рада.

ПОЛАЗНО СТАЊЕ

Постојећи механизам за утврђивање минималне цене рада није транспарентан кад је у питању избор социо-економских критеријума и начин њихове примене

ЦИЉ

До краја 2021. године, унапређен постојећи механизам за утврђивање минималне цене рада, усклађен са Конвенцијом МОР бр. 131

Исход 2.4 Унапређен механизам за утврђивање минималне зараде³⁴

Зарада као основно право

Данас минимална зарада у Србији износи 210 евра (од 01.01.2018.), што је испод прага сиромаштва за четворочлану породицу³⁵ и не покрива трошкове минималне потрошачке корпе. Функционалан и прецизан механизам за утврђивање минималне цене рада обезбеђује средства за живот радницима и њиховим породицама.

Неопходност ревизије политике зарада

Тренутно се минимална цена рада утврђује једном годишње. Клаузуле Закона о раду узимају у обзир Конвенцију МОР 131 и наводе шест критеријума за утврђивање минималне цене рада. Ипак, потребно је прецизније одредити однос елемената који учествују у утврђивању минималне цене рада.

Теорија промене

Уколико МОР допринесе побољшању базе знања трипартитних конституената о механизмима за утврђивање минималне цене рада тако што ће, између осталог, са њима поделити најбоље међународне праксе, нарочито оне из земаља ЕУ и уколико МОР обезбеди аналитичку студију и техничку помоћ у развијању новог механизма за утврђивање минималне цене рада,

онда ће влада у консултацијама са социјалним партнерима успоставити нови систем за утврђивање минималне цене рада.

Што ће довести до бољег животног стандарда радника са ниским зарадама на основу технички проверених доказа у складу са Конвенцијом МОР 131.

Предложене активности за побољшање механизма за утврђивање минималне цене рада поседују чврст институционални оквир што би требало да обезбеди одрживост.

Ове промене ће допринети да Србија лакше постигне циљ одрживог развоја 10.4³⁶



4 ШЕМЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ, ПРАЋЕЊЕ, ИЗВЕШТАВАЊЕ И ЕВАЛУАЦИЈУ СПРОВОЂЕЊА

4.1 Шеме спровођења, праћења и евалуације учинка, укључујући улоге конституената МОР

Заједничко спровођење

Канцеларија МОР за Централну и Источну Европу (ТДР/РК-Будимпешта), Национални координатор у Београду, Регионална канцеларија за Европу и техничке јединице у седишту МОР у Женеви ће управљати програмом сарадње. МОР ће наставити своју сарадњу са главним кључним актерима у земљи, као што су УН под окриљем Оквира Уједињених нација за развој партнерстава у Србији за период 2016–2020. и Европска делегација.

Конституенти и МОР ће заједнички спроводити програм (што укључује подршку, финансирање и праћење). МОР ће спроводити пројекте за техничку сарадњу, саветодавне мисије и семинаре за поделу информација и изградњу капацитета. Средства из редовног буџета МОР као и ванбуџетска средства ће се користити за спровођење Националног програма.

Биће успостављен трипартитни надзорни одбор са јасном улогом да промовише НПДР и прати његово спровођење. Одбор ће ревидирати имплементацију на годишњем основу и предлагати неопходна прилагођавања, препознавати уска грла и помагати око мобилизације ресурса. МОР ће једном годишње припремити извештај о напретку који ће се надовезивати на рад Надзорног одбора.

МОР ће наручити интерну ревизију на средини пројекта, као и ревизију националног програма на крају, како би се проценила његова релевантност, делотворност и ефикасност. Како би нови НПДР могао да буде лакше процењен, уложени су значајни напори како би се дефинисале јасне теорије промене за свих седам исхода, као и квантификована мерила учинка.

4.2 Ризици

Главни ризици

Кључни налази процене Националног програма достојанственог рада за Србију у периоду 2013–2017. године су и даље валидни и одражавају главне ризике и за тренутни програм. То су, наиме, понекад изузетно променљиви политички приоритети, недостатак посвећеног власништва над програмом и недостатак ресурса.

Ублажавање ризика

Како би се смањио ризик од тога да нико не преузме власништво над пројектним активностима, предузете су одређене мере као што су заједничко разматрање поука извучених из претходне сарадње, партиципативно планирање и ојачавање улоге Надзорног одбора. Поред тога, тренутни програм је усклађен са процесом уласка у ЕУ, што смањује ризик од великих политичких промена.

Заговарање којем српски конституенти морају да се посвете

Постизање исхода НПДР ће зависити од доступности потребних финансијских и људских ресурса, које треба да обезбеде како српски конституенти, тако и МОР. Иако је МОР формулисала стратегију за мобилизацију ресурса, успех ће бити могућ само уколико се српски конституенти снажно заложу за приоритете и исходе НПДР.

4.3 План финансирања

Примена НПДР биће финансирана буџетским и ванбуџетским средствима МОР, донаторским средствима и нефинансијском подршком од стране Владе Републике Србије.

Потребна боља мобилизација ресурса

Потврђена ванбуџетска средства, као и било које друге празнине у финансирању, су набројана у Оквиру резултата. На основу заједнички одређених приоритета ће се одрадити мобилизација ресурса, како би се покриле празнине у финансирању. Треба напоменути да број традиционалних извора екстерне подршке за развојну сарадњу опада кад су у питању земље са вишим средњим нивоом дохотка попут Србије, док се у оквиру процеса приступања појављују нови облици финансирања. Имајући то у виду, МОР и српски трипартитни конституенти морају доследно да наставе са заједничким прикупљањем ресурса, како би НПДР за Србију у периоду од 2019. до 2022. године, постао оперативан.

ПРИЛОГ I

План заговарања и комуникације

Циљ активности на пољу заговарања и комуникације, јесте да се подигне ниво свести релевантних кључних актера и опште јавности у Србији о:

- Улози међународних конвенција рада и Циља одрживог развоја 8 у промовисању инклузивног и одрживог развоја у Србији.
- Значају делотворних партнерстава за решавање изазова на пољу достојанственог рада у Србији, спровођење циљева одрживог развоја и националне развојне приоритете.
- Успесима које су настали као резултат иницијатива у оквиру НПДР.

Активности на пољу видљивости и комуникације су углавном усмерене на трипартитне конституенте, као и на мултилатералне и билатералне донаторске организације, организације цивилног друштва и друге међународне агенције и државне установе које се у Србији баве истим или сличним темама. Српска јавност представља секундарну циљну публику.

МОР ће заједно са конституентима формулисати годишњи „План активности на пољу комуникације и заговарања“. Овај план ће подразумевати бар два догађаја годишње који ће бити посвећени управо подизању видљивости НПДР, како би кључне поруке и постигнућа НПДР биле пренети и видљиви. Ове кључне поруке ће такође бити формулисане у сарадњи са конституентима; активности ће се спроводити у консултацијама, сарадњи и/или координацији са њима.

Планиране активности на пољу заговарања и видљивости током прве године.

Активност НПДР	Опис	Партнери	Канал
Догађај на којем ће НПДР бити представљен	Објављена обавештења за штампу, интервјуи са социјалним партнерима, фотографије	УН, социјални партнери, медијска служба министарства	Интернет странице МОП/ УН/министарства/ синдиката/Уније послодаваца Србије

Релевантност НПДР као доприноса Оквиру Уједињених нација за развојно партнерство у Србији, као и кључни значај запошљавања и социјалне политике за националну развојну агенду ће бити наглашени. У том погледу, МОП ће се такође ослонити на помоћ УН тима за комуникацију који помаже агенцијама Уједињених нација и органима власти у Србији да комуницирају на координисанији начин како би објаснили рад УН у Србији, допринос остварењу циљева одрживог развоја, демонстрирали резултате, подржали заговарање релевантних политика и мобилизацију ресурса, као и поспешили подизање нивоа свести о кључним развојним изазовима. Ове активности ће се водити заједничком комуникационом стратегијом УН.

Надзорни одбор ће на средини пројекта спровести процену активности и резултата на пољу заговарања и комуникације

ФУСНОТЕ

- 1 Како бисмо обезбедили свеобухватан преглед, у оквиру националног контекста ћемо представити кратку анализу главних социјалних политика, као и политика на пољу запошљавања, као и сва четири стуба Агенде достојанственог рада MOR. То не значи да су овим новим програмом обухваћени сви изазови, које представљамо у следећем поглављу и који су засновани на приоритетима на које су указали конституенти МОР у Републици Србији.
- 2 World Bank Group: the Western Balkans – Revving up the engines of growth and prosperity, ППТ презентација, слајд 5 (2017)
- 3 World Bank Country Partnership Framework for Serbia 2016–2020 <http://pubdocs.worldbank.org/en/111121446462343202/Serbia-CPF-eng-web.pdf>
- 4 EBRD: Serbia Diagnostics: Assessing Progress and Challenges in Developing a Sustainable Market Economy (2017)
- 5 World Bank Group, Western Balkans Regular Economic Report No 13, пролеће 2018
- 6 Eurostat, септембар 2016
- 7 Републички завод за статистику Републике Србије
- 8 Републички завод за статистику Републике Србије
- 9 По подацима OECD, просечни број грађана Србије који су на годишњем нивоу напустили земљу у периоду између 2005. и 2014. је износио 46.000, где је рекордних 66.000 забележено током 2015. године, види OECD, International Migration Outlook 2017
- 10 Eurostat, децембар 2017.
- 11 World Bank Group, Rebalancing Serbia's Economy, 2014
- 12 Eurostat, јун 2017
- 13 The Western Balkans: Revving Up the engines of Growth and Prosperity, World Bank 2017
- 14 Национална стратегија за родну равноправност за период 2016–2020. године
- 15 Eurostat, 2016. Најновија анкета Eurofound о квалитету живота у Европи, укључујући и 5 држава-кандидаткиња за прикључење ЕУ са Западног Балкана, показала је сличне резултате на тему животног стандарда и немаштине. У Републици Србији 30% домаћинстава пријавило је да има потешкоће или велике потешкоће да састави крај с крајем, док је тај проценат у ЕУ 28 у просеку 15%. Више је жена него мушкараца пријавило да има ове потешкоће (35% наспрам 28%), док у ЕУ нема родних разлика у овом погледу. За више информација погледати
- 16 <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>
- 17 Извор података за период 2000–2009. представља наша публикација “Wage trends and wage policies in South-East Europe: What impact of the crisis?”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_172434.pdf За период 2010–2017. су преузети подаци Републичког завода за статистику и претворени из динара у евре уз помоћ курсне листе.
- 18 За износе за Србију види: Фондација за развој економске науке, Gender Pay Gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, Policy Brief, n.d. (подаци за период од 2008. до 2010. године, каснији подаци нису доступни); За цифре из ЕУ, види: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap (подаци су из 2016.)
- 19 Кориговани родни јаз описује разлике између зарада жена и мушкараца са полазном претпоставком да запослене жене у просеку поседују исте карактеристике са аспекта тржишта рада као запослени мушкарци.
- 20 За просек у ЕУ видети <https://circabc.europa.eu/webdav/CircaBC/ESTAT/dss/Library/DSS%20meetings/DSS%20meetings%202017/3.%20DSS%20Board%20meeting%20-%20204%20and%205%20December%202017/DSSB-2017-Dec-%203%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf>
- 21 По последњем истраживању Националне алијансе за локални економски развој (НАЛЕА) сива привреда у Србији генерише 14,9% БДП-а, док 62% новца у сивој привреди долази од зарада које су пријављене на мањи износ од оног који се заправо исплаћује.
- 22 ИЛО 2012. Остваривање права из повреда на раду у Србији: отворена питања и опције.
- 23 ИЛО 2013. Реструктурирање система остваривања права из повреда на раду у Србији: даља анализа реформских опција
- 24 Конвенције 144 (о трипарититним консултацијама), 156 (радници са породичним обавезама), и 183 (о заштити материнства)
- 25 Потциљ 8.8: Заштитити радна права и промовисати безбедно и сигурно радно окружење за све раднике, укључујући раднике мигранте, а посебно жене мигранте, и оне који раде у прекарним условима
- 26 Потциљ 16.6: Развити делотворне, одговорне и транспарентне институције на свим нивоима
- 27 Потциљ 8.8: Заштитити радна права и промовисати безбедно и сигурно радно окружење за све раднике, укључујући раднике мигранте, а посебно жене мигранте, и оне који раде опасне послове
- 28 Потциљ 16.6: Развити делотворне, одговорне и транспарентне институције на свим нивоима
- 29 Потциљ 8.8: Заштитити радна права и промовисати безбедно и сигурно радно окружење за све раднике, укључујући раднике мигранте, а посебно жене мигранте и оне који раде у прекарним условима.
- 30 Потциљ 4.4: До краја 2030. знатно повећати број младих и одраслих који имају релевантне вештине, између осталог, и техничке и стручне, за запослење, пристојне послове и предузетништво.
- 31 Потциљ 8.3: Промовисати развојно осетљиве политике које подржавају производне активности, стварање пристојних послова, предузетништво, креативност и иновативност и подстицати формално оснивање и раст микропредузећа, односно малих и средњих предузећа, између осталог, и кроз приступ финансијским услугама.
- 32 Потциљ 8.5: До краја 2030. постићи пуну и продуктивну запосленост и достојанствен рад за све жене и мушкарце, што обухвата и младе људе и особе са инвалидитетом, као и исту плату за рад једнаке вредности.
- 33 Потциљ: 8.6 До краја 2020. битно смањити удео младих који нису запослени, нити су у процесу образовања, односно обуке.
- 34 Потциљ 8.8: Заштитити радна права и промовисати безбедно и сигурно радно окружење за све раднике, укључујући раднике мигранте, нарочито жене мигранте и оне који раде у прекарним условима
- 35 Потциљ 8.3: Промовисати развојно оријентисане политике које подржавају производне активности, стварање пристојних послова, предузетништво, креативност и иновативност и подстицати формално оснивање и раст микропредузећа, односно малих и средњих предузећа, између осталог, и кроз приступ финансијским услугама
- 36 Минимална зарада у Републици Србији израчунава се на основу минималне цене рада коју утврђује Економско-социјални Савет
- 37 60% медијане прихода домаћинства
- 38 Потциљ 10.4: Усвојити политике, посебно фискалну политику и политике у области плата и социјалне заштите и прогресивно постићи већу равноправност

