

ОДЛУКУ
о усвајању Локалног акционог плана
запошљавања за 2020.г. за Град Суботицу

Члан 1.

Усваја се Локални акциони план запошљавања за 2020.г за Град Суботицу, који је у прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.

Члан 2.

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Суботице“.

ЛОКАЛНИ АКЦИОНИ ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА за 2020. ГОДИНУ

ГРАД СУБОТИЦА

Фебруар, 2020.

САДРЖАЈ

Листа акронима
Увод
Ситуациона и економска анализа
Стање и токови на локалном тржишту рада
Приоритети политике запошљавања
Мапирање заинтересованих страна у процесу израде локалног акционог плана запошљавања
SWOT анализа

ЛИСТА АКРОНИМА

ЛС	-	Локална самоуправа
НСЗ	-	Национална служба за запошљавање
ЛСЗ	-	Локални савет за запошљавање
МСП	-	Мала и средња предузећа
АПВ	-	Аутономна покрајина Војводина
РС	-	Република Србија
ОСИ	-	Особе са инвалидитетом
НВО/ОЦД	-	Организација цивилног друштва
КЗМ	-	Канцеларија за младе
НАПЗ	-	Национални акциони план запошљавања
ЕЦР	-	Едукативни центар Рома
РРА	-	Регионална развојна агенција

УВОД

У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 38/15 и 113/17 - др. закон) Локални акциони план запошљавања, представља основни инструмент спровођења активне политике запошљавања на годишњем нивоу.

Локални акциони план запошљавања усклађен је са постојећим националним документом запошљавања – Националним акционим планом запошљавања (у даљем тексту НАПЗ) за 2020. годину (Службени гласник РС”, број 94/2020). НАПЗ представља операционализацију Националне стратегије запошљавања за период 2011 – 2020. године („Службени гласник РС”, број 37/11), а у изради овог документа и дефинисању циљева и приоритета политике запошљавања учествовали су социјални партнери, релевантне институције и остале заинтересоване стране.

Након успешне реализације Локалног акционог плана за 2018. годину путем кога је запослено 154 особе и Локалног акционог плана за 2019. годину путем којег је упослено 117 лица, Савет за запошљавање града Суботице је дао иницијативу стручним службама за израду документа за 2020. годину.

ЛАПЗ 2020 обезбеђује усклађеност са секторским политикама и текућим реформским процесима од значаја и утицаја на област политике запошљавања. Локални акциони план запошљавања за град Суботицу за 2020. годину (у даљем тексту: ЛАПЗ 2020) представља основни инструмент спровођења активне политике

запошљавања на локалном нивоу у 2020. години, дефинише циљеве и приоритете политике запошљавања на локалном нивоу и утврђује програме и мере које ће се реализовати како би се достигли постављени циљеви и омогућило одрживо повећање запослености.

ЛАПЗ садржи све елементе предвиђене чланом 39. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености:

- макроекономски оквир за стварање и примену политике запошљавања,
- стање и токове на тржишту рада за наредну годину,
- циљеве и приоритете политике запошљавања,
- програме и мере активне политике запошљавања за наредну годину, са одговорностима за њихово спровођење и потребним средствима,
- финансијски оквир за политику запошљавања и изворе финансирања,
- носиоце послова реализације ЛАПЗ - а,
- категорије теже запошљивих лица које имају приоритет у укључивању у мере активне политике запошљавања,
- индикаторе успешности реализације програма и мера и
- друге елементе.

У дефинисање и израду локалног акционог плана запошљавања за Суботицу за 2020. годину били су укључени социјални партнери, представници релевантних институција и други локални актери запошљавања, са циљем свестраног сагледавања проблематике запошљавања и стварања могућности за квалитетнију реализацију планираних програма и мера запошљавања на локалном нивоу.

СИТУАЦИОНА И ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА

Географски положај

Град Суботица се налази у близини државне границе Републике Србије и Републике Мађарске на 46° 05' 55'' северне географске ширине и 19° 39' 47'' источне географске дужине. Као најсевернији град државе и други по величини град у Аутономној Покрајини Војводини, Град Суботица се налази у Севернобачком округу и захвата површину од 1.007 квадратних километара. Просечна надморска висина Суботице је 114 м, 40 м изнад нивоа Тисе код Кањиже и 32 м изнад нивоа Дунава код Баје (Мађарска). Град Суботица се граничи са четири јединице локалне самоуправе у Републици Србији и то са: Градом Сомбор, Општином Бачка Топола, Општином Сента и Општином Кањижа.

Кроз територију града, пролази транзитни паневропски пут Е-75, преко кога је Суботица повезана са Мађарском на северу и преко Београда са Јужном Европом на југу. У самом градском насељу Суботица, укрштају се магистрални правци према Новом Саду, Сомбору, Хоргошу и Сенти. У близини града налази се велики број граничних прелаза од којих су Хоргош и Келебија најфреквентнији.

Средиште града и округа је градско насеље Суботица. Поред градског насеља Суботице, град обухвата и следећа насеља: Бајмок, Бачки Виногради, Бачко Душаново, Биково, Вишњевац, Горњи Таванкут, Доњи Таванкут, Ђурђин, Келебија, Љутово, Мала Босна, Мишићево, Нови Жедник, Палић, Стари Жедник, Хајдуково, Чантавир и Шупљак.

На основу података из пописа становништва, домаћинства и станова 2011. године, Град Суботица је имао 141.554 становника. Услед негативног природног прираштаја и све учесталијих миграција становништва, број становника је у константном опадању. На основу процена Републичког завода за статистику, процењени број становника Града Суботице на дан 30.06.2017. године је износио 137.753 становника.¹ Кретање укупног броја становништва општине Суботица до 1981. године бележи тенденцију раста, а од 1981. године до последњег пописа 2011. године уочена је негативна тенденција. Развој становништва Суботице карактерише три глобална демографска процеса: (1) укупна депопулација (пад броја становника); (2) природна депопулација (број умрлих становника превазилази број живорођене деце) и (3) демографско старење. Током 90-тих година дошло је до бројних друштвено-економских и политичких промена који су утицали на кретање броја становника. Највећи утицај на демографске промене имала су велика миграциона кретања која су допринела приливу избеглих и расељених лица у Суботицу, с једне стране, док је

¹ Извор: Републички завод за статистику – <http://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G201813045.pdf>, Општине и региони у Републици Србији, 2018, стр. 19.

економска и политичка нестабилност допринела повећаном одласку у иностранство, с друге стране. Сложен биланс ових кретања само је једна компонента укупне динамике, а у садејству са природним кретањем које карактерише наставак биолошке депопулације, те урушавање целокупне привреде и лоше спроведени процеси приватизације, довели су до смањења броја становника.

Према подацима Пописа становништва 2011. године, радни контингент града Суботице (старосна група узраста од 15 до 64 године) је износио 97.448 особа, односно 68,84% од укупног броја становника, док је просечна старост становништва износила 41,9 година. У 2012. години, долази до смањења броја радног контингента града Суботице услед негативног природног прираштаја. Укупан број радно способног становништва је износио 96.844 особа, односно 68,76%, а просечна старост је остала непромењена. У 2013. години, наставља се смањење броја радно способног становништва те је радни контингент износио 68,52% од укупног броја становника, односно 96.080 особа. Просечна старост становника је, у 2013. години, износила 42,15 година. Исти тренд се наставља и у 2014. години. Број радно способног становништва износио је 95.151 лица, односно 68,15% од укупног броја становника, док је просечна старост становништва наставила са растом и износила је 42,3 године. Током 2015. године наставља се негативни тренд у броју радног контингента становништва и пада на бројку од 94.129 особа.² Током 2016. године наставља се негативни тренд у броју радног контингента становништва и пада на бројку од 93.251 особа, просечна старост износи 42,6 година.³ 2017. године се тенденција наставља, те је број запослених од 15-64 године старости износи 92.434 особе, што у односу на укупан број становништва чини 67,10% а просечна старост истих је 42,75 година⁴.

Индустрија Суботице је била разноврсна. Поред прехранбене индустрије у разним својим подсекторима, интензивно су се развијали електро - метални комплекс, хемијска индустрија, индустрија текстила, производња обуће, чарапа, штампарије и грађевинарство. У односу на њих може се очекивати мање или више интензиван развој и у будућности, јер располажу потребним ресурсима (капацитети, знање и искуство, потребна радна снага, сировинска основа или расположиве компоненте, тржиште).

Када је реч о малим и средњим предузећима, она су концентрисана углавном у области трговине и услуга, а када је реч о прерађивачкој индустрији, има их у области прехранбене индустрије, прераде пластике, текстилне индустрије. Посматрајући структуру привреде града према делатностима, закључује се да највећи број привредних друштава и предузетника делује у оквиру сектора: трговина на велико и трговина на мало; поправка моторних возила и мотоцикала. МСП која су своје пословање започели у кругу својих домаћинстава, данас се сусрећу са проблемом недостатка простора за ширење пословања, будући да је простор ограничен или чак обављање делатности ствара буку и другу сметњу у односу на стамбено окружење.

Табела 1. Понуда радне снаге у Севернобачком округу на дан 31.12.2019. године.⁵

Подручје рада/Група занимања	Незапослена лица		Новопријављени на евиденцију		Пријављене потребе за запошљавањем	Запошљавање		Запошљавање са евиденције	
	Укупно	Жене	Укупно	Жене		Укупно	Жене	Укупно	Жене
УКУПНО	7.526	3.849	409	198	34	142	35	8	4

У циљу ефикасног решавања проблема економске стагнације и смањење стопе незапослености, Град Суботица је препознао успешну формулу и почетком 2010. године покренуо активности са циљем привлачења домаћих и страних инвестиција. Поред отварања нових радних места, реализацијом инвестиција стичу се многи предуслови прилива средстава у буџет Града наплатом пореза на зараде, пореза на имовину, те накнаде за екологију. Треба имати у виду чињеницу да ће поједина јавна и јавно комунална предузећа дугорочно наплаћивати енергенте и пружати услуге инвеститорима, инвеститори имају тенденцију ангажовања локалних пројектантских и грађевинских оператива, као и ангажовање мањих локалних фирми и предузећа за потребе функционисања и пословања, реализацијом инвестиција долази до повећања извоза као и увођење и овладавање новим технологијама и процедурама .

Током 2016. године завршена је изградња пословно - производне хале у Привредној зони „Мали Бајмок“, а у првом кварталу 2017. године исходована је употребна дозвола, те је на тај начин објекат стављен у

² Извор: Републички завод за статистику

³ Извор: Републички завод за статистику.

⁴ Извор: Републички завод за статистику.

⁵ Извор: Национална служба за запошљавање, Понуда радне снаге на дан 31.12.2019. године., Суботица, 2019.

функцију. Током 2016. године завршена је изградња новог двосмерног саобраћајног прикључка на државни пут 1б реда, као и изградња коловоза и тротоара. Током 2017. године израђена је пројектно - техничка документација, на основу које изграђен објект Царинског терминала, за који је крајем године издодована употребна дозвола. Поред тога, на основу растућих потреба присутних инвеститора за електричном енергијом, изграђен је 20 кв кабловски вод од ТС 110/20 кв „Суботица-4“ до северне границе Привредне зоне „Мали Бајмок“. На основу захтева више инвеститора који су присутни у Привредној зони „Мали Бајмок“, у 2018. изграђена су 44 нова паркинг места, намењена возилима радника који су запослени у оквиру Привредне зоне „Мали Бајмок“. Са друге стране, уколико се успешно заврше поступци експропријације земљишта, у плану је изградња нових саобраћајница, како би се повећала безбедност саобраћаја и смањили саобраћајни застоји и гужве.

Као резултат потписан је меморандум о сарадњи са немачком компанијом „Boysen“ која се бави производњом издувних система за аутомобилску индустрију. Инвеститор планира да током 2019. године започне изградњу новог производног објекта површине од око 35.000 m² на локацији Привредне зоне „Мали Бајмок“, у оквиру којег ће реализовати своју инвестицију у износу од приближно 65 милиона евра. Инвеститор планира да у периоду од 5 година запосли приближно 500 радника. Реализацијом свих планираних активности и пројеката, локација Привредне зоне „Мали Бајмок“ задржаће висок степен атрактивности за постојеће присутне инвеститоре, с једне стране, односно повећаваће своју атрактивност за нове инвеститоре, с друге стране.

Туристичка привреда града, према основним економским индикаторима, даје релативно мали допринос укупном економском развоју. Без обзира на идентификоване потешкоће, град Суботица, са својом туристичком дестинацијом Палић, заузела је значајно место у Стратегији развоја туризма Републике Србије, Националном инвестиционом плану туризма Републике Србије и Програму привредног развоја АП Војводине⁶.

На територији Суботице константно се подиже квалитет туристичке понуде и унапређују туристички потенцијали који почивају на етнографском наслеђу, нпр. ревитализују се напуштени салаши, обнављају се виногради, чарде, што свакако доприноси повећању запослености у овој области.

Као прекретница у даљем развоју и унапређењу Палића као туристичке дестинације, остаће забележена 2018. година, с обзиром да су обезбеђена средства са сва три нивоа власти за пројекат изградње савременог аква парка, спа и велнесс центра на Палићу и да је сама реализација пројекта на изградњи прве фазе започета у децембру 2018. године. Пројекат вредан милијарду динара, заузима простор на парцели површине 4,4 хектара. Такође, у 2019. години обезбеђена су средства и реализован је пројекат санације дела мола на Мушком шtrandу у две одвојене фазе, као наставак радова на Летњој позорници и завршетак радова на источном крилу Велике терасе.

СТАЊЕ И ТОКОВИ НА ЛОКАЛНОМ ТРЖИШТУ РАДА

Основни показатељи:

Незапосленост

Број незапослених у Суботици на дан 31.12.2019. године износио је 4.452 лица, од чега је 2.193 лица женског пола, односно 49,26 %.

⁶ Туризам представља огромни потенцијал што је потврђено и у Стратегији развоја туризма Републике Србије који Суботицу и Палић ставља у прва 4 приоритета.

Град Суботица	Децембар	Децембар	Децембар
	2017	2018	2019
Незапослени-укупно	5.858	4.700	4.452
Незапослени-жене	2.761	2.253	2.193
Незапослени-жене %	47,13	47,94	49,26

Посматрајући временски период за протеклих пет година, може се закључити да је у граду изражен тренд пада броја незапослених лица. Исти закључак се може извести и ако се посматра број незапослених жена и њихово учешће у укупном броју незапослених лица.

Табела 3. Преглед броја незапослених лица по степену стручне спреме у месецу децембру 2019. године⁸

Степен стручне спреме	2019 децембар	
	Укупно	Жене
I	2.238	1.058
II	156	66
III	596	271
IV	913	490
V	18	4
VI-1	122	60
VI-2	56	42
VII-1	344	197
VII-2	8	5
VIII	1	0
Укупно:	4.452	2.193

Табела 4. Преглед броја незапослених лица по годинама старости у месецу децембру 2019. године⁹

Година старости	2019. децембар	
	Укупно	Жене
15-19	181	93
20-24	287	149
25-29	389	219
30-34	423	252
35-39	410	249
40-44	467	263
45-49	419	217
50-54	562	266
55-59	692	313
60 -64	622	172
65 и више	0	0
Укупно	4.452	2.193

⁷ Извор: Национална служба за запошљавање – филијала Суботица, Преглед броја незапослених лица у месецу децембру 2019. године.

⁸ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по степену стручне спреме у месецу децембру 2019, Суботица, 2019.

⁹ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по годинама старости у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

Структура незапослених лица – теже запошљиве категорије

Табела 5. Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019. године¹⁰

Незапослена лица		Претходно радно искуство				Укупан број лица која спадају у угрожене категорије	Особе са инвалидитетом		Млади (до 30 година старости)		Дугорочно незапослени		Корисници новчане накнаде у случају незапослености		
		Први пут траже запослење / без радног искуства		Били у радном односу / радно ангажовани											
Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене		
4.454	2.194	1.722	944	2.732	1.250	4.390		327	129	857	461	2.629	1.246	234	115

Технолошки вишкови		Технолошки вишкови - Старији од 55 година		Самохран родитељи		Оба незапослена родителја		Интерно расељена лица		Избеглице		Корисници материјалног обезбеђења породице	
Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене
323	160	177	75	214	184	294	142	54	26	6	2	1.395	632

Деца у хранитељским породицама		Повратници из иностранства по споразуму о реадмиси		Повратници из затвора		Роми		Жртве трговине људима	Жртве породичног насиља	Остале угрожене категорије		Лица без школе или са непотпуном основном школом	
Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Укупно	Укупно	Жене	Укупно	Жене
0		0		1		377	199	0	4	1.322	676	1.258	613

Табела 6. Преглед броја незапослених лица по дужини чекања на запослење у месецу децембру 2019. године¹¹

Дужина чекања на запослење	2019 децембар	
	Укупно	Жене
До 3 месеца	761	399
3 до 6 месеци	427	229
6 до 9 месеци	339	179
9 до 12 месеци	296	140
1 до 2 године	619	325
2 до 3 године	446	216
3 до 5 година	518	233
5 до 8 година	537	241
8 до 10 година	226	109
преко 10 година	283	122
Укупно	4.452	2.193

Значајан, али нумерички тешко мерљив показатељ промене у структури радно активног становништва, који утиче и на запосленост односно незапосленост, је одлив младих високообразованих стручних кадрова. У том смислу су потребне комплексне и целокупне друштвено економске мере које ће подржати рад са студентима и ученицима завршних година у подизању њихових знања и способности за предузетништво и стварање предуслова за подстицај њиховог адекватног запошљавања.

Посебан нагласак треба ставити на јачање менаџерских способности лица која се самозапошљавају, те на

¹⁰ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године

¹¹ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. година.

подстицање високо образованих лица на samozапoшљавање, јер њихово покретање бизниса носи са собом потенцијал повећаног запошљавања свих осталих категорија незапослених. У конкуренцији са глобалним тржиштем успешно могу да се носе само она предузећа који располажу потребним знањем и менаџерским вештинама.

Теже запошљива лица на тржишту рада

Рањивост одређених категорија на тржишту рада доводи до тога да те категорије - групације добијају статус теже запошљива лица. Стога ћемо говорити уједно и о рањивости и о тежем запошљавању и интегрисању на тржиште рада одређених категорија радно способног становништва.

Рањивост одређених категорија може бити резултат утицаја личних, економских и/или социјалних фактора, што их ставља у неповољан положај и негативно утиче на живот одређене групације. Фактори као што су старосно доба, степен образовања, инвалидитет, пол, етничко порекло, социјални положај и др. могу да представљају препреку у остваривању принципа једнаких могућности и доступности услуга на тржишту рада.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености прописује да је теже запошљив незапослени који због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социо - демографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или других објективних околности теже налази запослење.

Индикатори теже запошљивости који се узимају у обзир су: стопа незапослености, стопа запослености, индикатори који се односе на квалитет запошљавања, степен запошљавања рањивих категорија и удео дугорочно незапослених у укупном броју незапослених и др. То значи да особе које припадају овим категоријама могу да се суоче са додатним препрекама при уласку на тржиште рада и да им може бити неопходна подршка за укључивање на тржиште рада и проналазка адекватног запослења.

Национална стратегија запошљавања за период 2011 - 2020. утврђује посебно осетљиве категорије на тржишту рада које треба да буду примарни корисници мера активне политике запошљавања. У ту категорију спадају: Роми, особе са инвалидитетом, рурално становништво, лица без квалификација/образовања, жене, млади (15 - 30 године старости), старија лица (преко 50 година живота), дугорочно незапослени, (лица су тражиоци запослења дуже од 12 месеци а посебно су наглашени они који траже посао дуже од 18 месеци), вишак запослених, корисници новчане накнаде, корисници новчане социјалне помоћи, самохрани родитељи, деца без родитељског старања, жртве породичног насиља, жртве трговине људима, интерно расељена лица, избегла лица, повратници из затвора и други.

У 2020. години статус теже запошљивих лица, а у складу са проценом запошљивости, која ће имати приоритет при укључивању у мере активне политике запошљавања су: млади до 30 година живота, жене, вишкови запослених, старији од 50 година, лица без квалификација и нискоквалификовани, особе са инвалидитетом, Роми, радно способни корисници новчане социјалне помоћи, дугорочно незапослени (на евиденцији дуже од 12 месеци а посебно незапослена лица која траже посао дуже од 18 месеци), млади у домском смештају, млади у хранитељским породицама, млади у старатељским породицама и жртве породичног насиља.

Категорија младих у домском смештају, хранитељским и старатељским породицама подразумева младе до 30 година старости који су имали или имају статус младих у домском смештају, хранитељским и старатељским породицама.

Такође, у програме и мере активне политике запошљавања потребно је укључивати и остала теже запошљива лица из посебно осетљивих категорија незапослених као што су: жене (посебно жене жртве трговине људима), рурално становништво, избегла и расељена лица, повратници према споразуму о реадмисији, самохрани родитељи, супружници из породице у којој су оба супружника незапослена, родитељи деце са сметњама у развоју, бивши извршиоци кривичних дела и сл. на начин којим се омогућава њихова интеграција на тржиште рада.

Вишак запослених

Према члану 153. Закона о раду, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана

доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање: 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено, 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено и 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено. Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом из наведених разлога најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Код програма решавања вишка запослених, послодавац је у складу са чланом 154. Закона о раду, дужан да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених. У том смислу НСЗ има обавезу да сачини документ – Мишљење и предлог мера за запошљавање вишка запослених и да то сугерише послодавцу који ради програм решавања вишка запослених, а такође се наводе и активне мере које предузима НСЗ – које су актуелно на располагању, ново запошљавање или самозапошљавање, могућност коришћења посредничких услуга, субвенција, обука и слично.

Табела 7. Преглед броја вишка запослених према степену стручне спреме у месецу децембру 2019¹²

Вишак запослених	УКУПНО	
	Укупно	Жене
УКУПНО	497	251
I степен стручне спреме	121	52
II степен стручне спреме	24	9
III степен стручне спреме	95	43
IV степен стручне спреме	174	98
V степен стручне спреме	5	1
VI-1 степен стручне спреме	29	16
VI-2 степен стручне спреме	6	3
VII-1 степен стручне спреме	43	29

Жене на локалном тржишту рада

Према резултатима пописа становништва из 2011. године на територији града Суботице живело је 141.554 становника. У укупном броју становника, број жена износио је 73.514 у односу на број мушкараца који је 68.040. Велики број радно способних жена ради у зони такозване „сиве“ економије, на повременим пословима, на замени, као раднице код куће, као неплаћене или мање плаћене од мушкараца и тиме њихова друштвена искљученост бива сложенија.

Општи индикатори неповољног положаја жена су:

- економска зависност,
- незапосленост и проблем заштите права запослених,
- родни стереотипи у друштву, на послу и снажан социјални притисак,
- бесплатан рад/привређивање жена на селу, и у приградским насељима са карактеристикама руралног подручја
- лоша координација између различитих институција и организација,
- неспровођење Закона о родној равноправности и Конвенције о правима жена
- проблеми у усклађивању приватних и професионалних улога жена,
- недовољна едукованост жена у вези са својим правима.

На евиденцији НСЗ од 4.452 незапослених лица на територији града Суботице, 2.193 лица су жене (49,26 %).

¹² Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

Табела 8. Преглед незапослених жена по степену стручне спреме у 2019. години¹³

Циљна група: Жене	Суботица	
	Укупно	%
Укупно	2.193	100
I степен стручне спреме	1.058	48,24
II степен стручне спреме	66	3,01
III степен стручне спреме	271	12,36
IV степен стручне спреме	490	22,34
V степен стручне спреме	4	0,18
VI-1 степен стручне спреме	60	2,74
VI-2 степен стручне спреме	42	1,92
VII-1 степен стручне спреме	197	8,98
VII-2 степен стручне спреме	5	0,23
VIII степен стручне спреме	0	0,00

Особе са инвалидитетом на локалном тржишту рада

Особе са инвалидитетом се свакодневно суочавају са читавим низом препрека када је реч о њиховом запошљавању, почев од предрасуда, па све до архитектонских баријера и то на сваком кораку. Да би особе са инвалидитетом могле да задовољавају основне егзистенцијалне потребе њима се мора омогућити право на рад, те су потребне минималне измене у погледу радног простора и унапређења могућности приступа радном месту. Чланом 24. Закона о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом,¹⁴ наметнута је обавеза запошљавања особа из ове популације за све послодавце који имају више од 20 радника. Уз помоћ поменутих законских одредби, одређени број особа са инвалидитетом се укључио у свет рада, али то је и надаље недовољно.

Суботица има тежњу да постане град који ће се у потпуности прилагодити особама са инвалидитетом, тако да се последњих година велика пажња посвећује инклузији, како би лица са инвалидитетом постала активни чланови заједнице, који ће својим потенцијалом допринети развоју града.

Примери позитивне праксе 2014., 2015., 2016., 2017., 2018. и 2019. године су показали да особе са инвалидитетом могу успешно да раде и постижу предвиђене резултате, разлике су идентификоване у начину рада и прилагођавању пословног простора.

Међутим, послодавци су само последњи корак у укључивању особа са инвалидитетом на тржиште рада. Целокупан процес образовања треба бити прилагођен и особама са инвалидитетом у стицању потребног знања и квалификација које тржиште изискује.

¹³ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. година.

¹⁴ Извор: Национална служба за запошљавање, филијала Суботица.

Табела 9. Преглед броја незапослених особа са инвалидитетом и њихово % учешће у укупној незапослености у Суботици у 2019. години¹⁵

Град	Број незапослених		Број незапослених ОСИ		% учешћа ОСИ у Укупној незапослености	
	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене
Суботица	4.452	2.193	414	153	9,30	6,98

Табела 10. Преглед незапослених особа са инвалидитетом по степену стручне спреме у 2019. години¹⁶

Циљна група: Особе са инвалидитетом	Суботица			
	Укупно	%	Жене	%
Укупно	414	100	153	100
I степен стручне спреме	166	40,10	58	37,91
II степен стручне спреме	43	10,39	18	11,76
III степен стручне спреме	83	20,04	37	24,18
IV степен стручне спреме	96	23,19	32	20,92
V степен стручне спреме	1	0,24	0	0,00
VI-1 степен стручне спреме	10	2,41	2	1,31
VI-2 степен стручне спреме	2	0,48	1	0,65
VII-1 степен стручне спреме	12	2,90	4	2,61
VII-2 степен стручне спреме	1	0,24	1	0,65

Млади на тржишту рада

Младима на тржишту рада у Суботици, иако често могу имати предност при запошљавању, недостатак радног искуства отежава процес првог запослења тако да је проценат оних који први пут траже посао изузетно висок. Део популације младих нема развијену свест о потреби самосталног развоја каријере. Недостатак вештина идентификован је у следећим областима: представљање послодавцима кроз писање радне биографије, као и вођење интервјуа са послодавцем и у оквиру тога потребно је развијати различите стилове наступа на интервјуима. С друге стране, млади су адаптивни и мобилни што креира предуслове лакшег запошљавања изван места боравка, и у срединама које су оријентисане на кадар са високом стручном спремом.

Достигнути ниво образовања младих је релевантан структурни индикатор нивоа образовања једног дела контингента радне снаге који у блиској будућности одређује развојни потенцијал земље.

Табела 11. Преглед броја незапослених Младих (до 30 година) и њихово % учешће у укупној незапослености у Суботици у 2019. години¹⁷

Град	Број незапослених		Број незапослених Младих (до 30 година)		% учешћа Младих (до 30 година) у укупној незапослености	
	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене
Суботица	4.452	2.193	1.466	817	32,93	37,25

¹⁵Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. година.

¹⁶Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

¹⁷ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

Циљна група: Млади (до 30 година)	Суботица			
	Укупно	%	Жене	%
УКУПНО	1.466	100	817	100
I степен стручне спреме	644	43,95	347	42,47
II степен стручне спреме	20	1,36	5	0,61
III степен стручне спреме	210	14,32	107	13,10
IV степен стручне спреме	395	26,94	231	28,27
VI-1 степен стручне спреме	4	0,27	4	0,49
VI-2 степен стручне спреме	38	2,59	30	3,67
VII-1 степен стручне спреме	155	10,57	93	11,38

Лица старија од 50 година живота

У старосној групи преко 50 година живота у Суботици има 1.876 лица (42,14%), од тога жена 751 лице (34,25%), што наводи на закључак да у овој категорији има више мушкараца него жена. Подаци показују да је већина лица ове старосне групе из запослености прешла у неактивност из разних разлога као што су: губљење мотивације за активно тражење посла јер се послодавци углавном одлучују за млађу радну снагу, недовољно знање и самим тим смањена могућност за запошљавање. Из поменутих разлога учешће лица преко 50 година живота у дугорочној незапослености и даље наставља да се повећава. У 2020. години, нагласак приликом стварања услова за ново запошљавање треба дати запошљавању старијих од 50 година старости као најугроженијој групи незапослених.

Роми на локалном тржишту рада

Ромска популација чини групу најдубље рањивости и искључености на локалном и републичком тржишту рада. Укупна заступљеност Ромске националне мањине на евиденцији суботичке Филијале НСЗ је 377 лица од тога 199 жена. Податак не одражава реално стање, с обзиром да одређени број Рома не жели или не наглашава своју националну припадност приликом пријаве на евиденцију НСЗ.

Утицај традиционалног начина живота утиче на општа запажања о стању ромске заједнице, веома мали број лица укључен је у активно тражење посла, жене ромске националности су одређене за рађање и подизање деце, недовољна је упућеност популације у могућности остваривања права и обавеза код јавних и државних институција, постоје предрасуде код послодаваца када је реч о запошљавању и др. Постоје бројне друге тешкоће везане за запошљавање и побољшање положаја Рома на локалном тржишту рада и оне су условљене сплетом сложених социјалних, економских, политичких и многих других околности. Највећи број припадника ромске националне мањине живи у условима екстремног сиромаштва и веома лошег стандарда, посебно у здравствено-хигијенском смислу, често не поседују лична документа, немају здравствено и социјално осигурање, ниског су образовања. Одређени број Рома не познаје службени језик, а мали број има завршено основно образовање, са веома ограниченим могућностима да стекне више образовање од основног. Већина је незапослена, а запослени обављају најмање квалификоване и плаћене послове. Вештине стичу самостално на неквалификовани и неспецијалистички начин што доприноси неконкурентном положају на тржишту рада и остваривању минималних зарада. Роме укључујемо у функционално основно образовање одраслих преко НСЗ.

¹⁸ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019., Суботица, 2019. године.

Табела 13. Преглед броја незапослених Рома и њихово % учешће у укупној незапослености у Суботици у 2019. години¹⁹

Град	Број незапослених		Број незапослених Рома		% учешћа Рома у укупној незапослености	
	Укупно	Жене	Укупно	Жене	Укупно	Жене
Суботица	4.452	2.193	483	246	10,85	11,22

Табела 14. Преглед незапослених Рома по степену стручне спреме у 2019. години²⁰

Циљна група: Роми	Суботица			
	Укупно	%	Жене	%
Укупно	483	100,00	246	100
I степен стручне спреме	462	95,65	241	97,97
II степен стручне спреме	1	0,21	1	0,41
III степен стручне спреме	8	1,66	1	0,41
IV степен стручне спреме	9	1,86	2	0,80
VII-1 степен стручне спреме	3	0,62	1	0,41

Табела 15. Запошљавање Рома са евиденције НСЗ у Суботици (од 01.01.2019. до 31.12.2019. године)²¹

Град	Број запослених Рома са евиденције у 2019. години	
	Укупно	Жене
Суботица	39	18

ПРИОРИТЕТИ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА

Имајући у виду стање и кретања на тржишту рада, као и карактеристике регистроване незапослености Програмом економских реформи за период од 2016. до 2018. године (ЕРП)²², који је кључни документ за планирање и праћење економских процеса дефинисан је следећи приоритет - Унапређење делотворности мера активне политике запошљавања са посебним фокусом на младе, вишкове и дугорочно незапослене.

Такође, имајући у виду Препоруку Савета ЕУ од 15. фебруара 2016. године о интегрисању дугорочно незапослених лица на тржиште рада, као и чињеницу да дугорочна незапосленост представља једну од кључних препрека радно - социјалној интеграцији незапослених лица и утиче на застаривање знања, вештина и компетенција, потребно је циљане мере подршке пружити незапосленим лицима која посао траже дуже од 12 месеци, уз интензивирање подршке ка лицима која посао траже дуже од 18 месеци.

Уважавајући смернице и препоруке европске политике запошљавања, показатеље стања и кретања на тржишту рада Републике Србије, текуће реформске процесе и документе, као и резултате претходно спроведених активности и налазе процена, утврђени су приоритети политике запошљавања:

- Побољшање услова на тржишту рада и унапређење институција тржишта рада;
- Подстицање запошљавања и укључивања теже запошљивих лица на тржиште рада и подршка регионалној и локалној политици запошљавања и
- Унапређење квалитета радне снаге и улагање у људски капитал.

¹⁹Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

²⁰Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. година.

²¹ Извор: Национална служба за запошљавање, Преглед броја незапослених лица по теже запошљивим категоријама у месецу децембру 2019, Суботица, 2019. године.

²² Усвојен 3. марта 2016. године.

Локална политика запошљавања у интересу је бројних заинтересованих страна, које су препознале потребу учешћа у процесу локалног акционог планирања:

- **Локална самоуправа** - улога: успостављање адекватног пословног амбијента за улагање и развој предузетништва, прилагођавање локалних услуга у функцији бржег запошљавања (дечја забавишта и обданишта, бољи транспорт...), интеграција политике запошљавања у све политике развоја на локалним нивоу, уступање простора за нове иновативне програме нпр. технолошки паркови, инкубатори, центри за тренинг.
- **Национална служба за запошљавање** - (улога: идентификовање карактеристика локалног тржишта рада и могућности за запошљавање, усмеравање средстава за активне мере политике запошљавања, посредовање у запошљавању незапосленим лицима, обилазак послодаваца, посредовање између предузећа и образовних институција и приватних агенција за запошљавање.
- **Савет за запошљавање града Суботице** - улога: координација активности и успостављање мрежне сарадње свих заинтересованих страна за спровођење акционог плана запошљавања, иницирање израде Локалног акционог плана запошљавања, имплементирање и верификовање мера активне политике запошљавања.
- **Регионална развојна агенција** - улога: развој мапе ресурса, трасирање праваца развоја и пружање консултантских услуга предузећима и новим предузетницима менторска подршка почетницима у пословању.
- **Синдикати који делују на подручју града Суботице** - улога: подршка запошљавању кроз развој синдикалне свести и конструктивну подршку процесима приватизације у погледу спровођења превентивних мера и усмеравање отпремнина на ново запошљавање; инсистирање на друштвено одговорном и законитом пословању и унапређењу квалитета понуде послова; предлагање средстава за развој образовних програма и мера активне политике запошљавања.
- **Удружење предузетника** - улога: развој мапе ресурса, утврђивање потреба предузетника за новом радном снагом, профил радне снаге, утврђивање трендова привредних активности.
- **Регионална привредна комора** - улога: развој мапе ресурса, утврђивање трендова привредних активности.
- **Актив директора суботичких основних и средњих школа** - улога: развој конкурентности радне снаге, запошљивости и унапређењу предузетничких вештина и грађанског друштва оријентисаног на акције и промене.
- **Незапослена лица,**
- **Послодавци** - улога: креирање нових радних места; програми стицања прве радне праксе за младе, запошљавање теже запошљивих категорија лица (старији од 45, жене, особе са инвалидитетом, приправници), давање информација о будућим потребама у погледу знања, вештина и способности, дефинисање стандарда занимања и квалификација.
- **ОЦД које се баве оснаживањем маргинализованих група:** Рома, особа са инвалидитетом, жена, младих, итд., (улога: развој конкурентности радне снаге, запошљивости и унапређењу предузетничких вештина и грађанског друштва оријентисаног на акције и промене).

Анализа проблема запошљавања у Суботици

Процес локалног акционог планирања идентификовао је следеће проблеме запошљавања у Суботици:

- Одлив свих кадрова;
- Неусклађеност потреба локалног тржишта рада са образовном уписном политиком;
- Недовољна повезаност привреде и образовања;
- Недостатак практичних знања по завршеној школи;
- Маргинализоване групе имају посебне тешкоће у позиционирању на тржишту рада;
- Велики број лица која су старија од 50 година, а која прелазе у дугорочну незапосленост при чему су немотивисана за активно тражење посла и имају застерала знања и вештине;
- Недостатак едукације и подршке послодаваца који запошљавају особе са инвалидитетом;
- Конкурси НСЗ за активне мере запошљавања немају континуитет током читаве године, већ трају одређено време;

- На пољу образовања одраслих нема адекватне законске регулативе;
- Недовољна припремљеност почетника за самостално вођење пословања. Неодстатак менторске подршке за почетнике;

Потенцијали запошљавања на локалном нивоу

Као неискориштене или недовољно искориштене локалне могућности запошљавања препознају се следећи аспекти:

- Град Суботица располаже инфраструктуром која се може трансформисати у објекте за обуку и преквалификацију лица са неодговарајућом стручном спремом;
- Географски положај Суботице је природно усмерава ка сарадњи са Републиком Хрватском и Републиком Мађарском, чланицама Европске Уније, у свим облицима и правцима размене знања, те стимулисања партнерстава у привредном и економском смислу;
- Подстицаји за иновативне начине пољопривредне производње и начине прераде;
- Подршка и развој нових услуга и капацитета за збрињавање старих и изнемоглих лица као нова растућа грана услужних делатности;
- Област туризма значајна развојна могућност Суботице и то у следећим облицима: бањски, сеоски, здравствени, еколошки и конгресни туризам;
- Квалитетна припрема будућих предузетника за посао (радионица као интерактиван начин сазревања и разраде бизнис идеје);
- Подстицање квалитетније сарадње и умрежавања кључних локалних субјеката запошљавања са циљем адекватнијег увида у потребе и проблеме кадрова у Суботици.

SWOT АНАЛИЗА

(Најзначајнији елементи)

СНАГЕ

- Позитиван приступ локалне самоуправе за решавање проблема незапослености
- Спремност за рад незапослених
- Активности послодаваца и њихова заинтересованост за отварање нових радних места у случају субвенционисања истих
- Стварање услова за привлачење инвестиција

СЛАБОСТИ

- Повећање броја незапослених старијих од 50 година живота
- Велика миграциона кретања младих од 18 - 35 (одлазак у иностранство)
- Несразмера у структури квалификација незапослених и потреба привреде
- Постојање дугорочне незапослености
- Застарела знања и вештине лица

ШАНСЕ

- Стварање радних места у пољопривредној производњи
- Отварање нових радних места код нових инвеститора у Слободној, индустријској зони
- Могућност обуке преко НСЗ (преквалификација, доквалификација и обуке за тржиште рада)

ОПАСНОСТИ

- Недостатак високообразованих кадрова
- Економска миграција становништва

АКЦИОНИ ПЛАН ЗАПОШЉАВАЊА ЗА 2020. ГОДИНУ

1. ОТВАРАЊЕ НОВИХ РАДНИХ МЕСТА					
1.1. Подршка послодавцима- суфинансирање					
МЕРА	ОЧЕКИВАНИ РЕЗУЛТАТИ	ИНДИКАТОР УСПЕШНОСТИ	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ИЗВОРИ ФИНАНСИРАЊА	ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА
1.1.1. Субвенције послодавцима за запошљавање незапослених лица из категорија теже запошљивих	Повећано запошљавање	Број нових радних места Жене/мушкарци	НЗС Град Суботица	Буџет РС Буџет Града Суботице	3.500.000,00
1.2. Подршка samozapošljavanju-суфинансирање					
1.2.1. Субвенција за samozapošljavanje	Повећано samozapošljavanje	Број новооснованих фирми Број лица која су покренула сопствени посао Жене/мушкарци	НЗС Град Суботица	Буџет РС Буџет Града Суботице	3.000.000,00
1.3. Стручна пракса за лица са VI и VII нивоом квалификација-суфинансирање					
1.3.1. Стручна пракса	Оспособљавање младих за тржиште рада	Подизање нивоа стручних знања	НЗС Град Суботица	Буџет РС Буџет Града Суботице	1.000.000,00
1.4. Јавни радови-техничка подршка					
1.4.1. Јавни Радови	Незапослена лица ангажована на јавном раду	Број незапослених ангажованих на јавним радовима Жене/мушкарци	НЗС Град Суботица	Буџет Града Суботице	7.500.000,00