

Проф. др Живко Кулић,

Факултет за пословне студије, Мегатренд универзитет, Београд

РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА И САМОЗАПОШЉАВАЊЕ

Резиме:

У раду су појашњени основни облици рада ван радног односа, утврђени Законом о раду, као и други облици рада ван радног односа. Осим тога, радом су обухваћена и питања која се односе на активну политику запошљавања и самозапошљавања, с посебним освртом на улогу Националне службе за запошљавање у вођењу активне политике самозапошљавања.

Кључне речи: Рад, радни однос, самозапошљавање.

1. Увод

Рад се не организује увек у форми радног односа, тј. у форми радно-правног односа. Наиме, поједини облици рада не подразумевају потребу заснивања радног односа. Реч је о уговорним формама вршења рада са радно-правним премисама.¹ Права и обавезе уговорних страна не уређују се уговором о раду него обичним уговором. Изузетак је фактички рад, односно фактички радни однос, који се не заснива ни на уговору о раду ни на уговорном односу.

Раду ван радног односа близак је и радноправни институт самозапошљавања. Близак због тога што самозапошљавање не подразумева увек постојање две стране - послодавца и запосленог. Тим пре што те улоге могу бити спојене у једном лицу.

¹ П. Јовановић, *Радно право*, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 1998, стр. 167.

2. Рад ван радног односа

Рад ван радног односа подразумева вршење рада који не произлази из радног односа, тј. из радно-правног односа, него из уговорног односа. У питању је више облика тако организованог рада, уређених посебним уговорима. Уговори се закључују у писаној форми и углавном садрже податке о уговорним странама, међусобним правима и обавезама, трајању уговорног односа и другим значајним питањима. Међутим, у случају фактичког радног односа, тј. фактичког рада, не успоставља се ни радно-правни однос ни уговорни однос. Све се заснива на фактичком раду и његовом постојању.

Очигледно је да је реч о специфичним уговорним односима, тј. о односима који у себи садрже извесне премисе радноправне природе. Захваљујући томе, ти односи се разликују од класичних уговорних грађанскоправних односа. Јер, свака од уговорних страна, по правилу, преузима, односно стиче одређена права и обавезе налик на оне из радног односа. Штавише, успостављањем уговорног односа стиче се и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења, а у одређеним случајевима и право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање. Уплата доприноса за наведене видове осигурања пада на терет послодавца, као друге стране у уговорном односу.

Рад ван радног односа појављује се у различитим облицима и модальтетима. Већина тих облика уређена је Законом о раду. Само у два случаја то није тако. Према томе, треба правити разлику између облика рада ван радног односа уређених Законом о раду и облика рада ван радног односа, који нису уређени Законом о раду, без обзира на то што су неки од тих облика предвиђени и (посебним) законима којима се уређује делатност појединих јавних служби.

1) Облици рада ван радног односа утврђени Законом о раду

Одредбама Закона о раду предвиђено је више облика успостављања рада који се не појављује у форми радног односа него у форми уговорног односа. Сваки од тих облика успоставља се закључивањем посебног уговора, а не уговора о раду. У питању су следећи облици рада: 1) рад који произлази из привремених и повремених послова; 2) рад који произлази из уговора о делу; 3) рад који се заснива на уговору о заступању или посредовању; 4) рад који се заснива на уговору о

стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерски рад) и 5) допунски рад.

*а) Рад по основу уговора о привременим
и повременим пословима*

Привременим и повременим пословима, у смислу члана 197. Закона о раду, сматрају се послови који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години. За њихово обављање могу се ангажовати само одређене категорије лица. Другим речима, послодавац нема право да за њихово обављање ангажује било кога. Напротив, његова дужност је да уговор о обављању привремених и повремених послова закључи искључиво са лицем које има право на обављање таквих послова. Таквим лицем, у смислу одредаба Закона о раду, сматра се:

- 1) незапослено лице;
- 2) запослени који ради непуно радно време (до пуног радног времена);
- 3) корисник старосне пензије (без обзира на то колика је висина пензије).

Послодавац нема право да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са лицем које не припада наведеним категоријама грађана. Уговор о обављању тих послова закључује се у писаној форми. Сматра се званичним документом и са њиме се мора поступати на начин на који се поступа и са другим документима тог ранга, о чему нарочито послодавац мора водити рачуна.

Привремене и повремене послове може обављати и члан омладинске или студентске задруге, под условом да није старији од 30 година живота. С обзиром на то да чланови студентских и омладинских задруга имају статус незапослених лица, сасвим је логично да им се омогући обављање таквих послова. Уговор о обављању привремених, односно повремених послова, у том случају закључују послодавац и члан омладинске или студентске задруге.

Између привремених и повремених послова постоје одређене разлике. Наиме, привремени послови се врше у континуитету и углавном до њиховог окончања, с тим што не могу трајати дуже од 120 радних дана

у календарској години. На другој страни, повремени послови се обављају с времена на време, а не у континуитету, с тим што ни они не могу трајати дуже од 120 радних дана у календарској години. Према томе, и у једном и у другом случају реч је о релативно краткотрајним пословима (нпр. жетва, берба воћа, инкасантски послови, улична продаја сладоледа и слично) који, с обзиром на своју природу, не подразумевају сталан и непрекидан рад. За разлику од наведених разлика, то би биле сличности између привремених и повремених послова.

б) Рад по основу уговора о делу

Радам ван радног односа сматра се и рад који се обавља по основу уговора о делу. Сагласно одредбама члана 199. Закона о раду, послодавац може са одређеним лицем закључити уговор о делу ради обављања одређених послова, под условом:

- 1) да је реч о пословима који су ван делатности послодавца;
- 2) да су у питању послови који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла или обављање уметничке или друге делатности у области културе, у складу са законом.

Пословима који су ван делатности послодавца сматрају се послови који нису утврђени правилником о организацији и систематизацији послова, нити другим актом послодавца. На другој страни, очигледно је да се уговор о делу може закључити за обављање послова који се односе: а) на самосталну израду или оправку одређене ствари; б) на самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла и в) на уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом.

Уговор о делу закључује се у писаној форми. Ако се закључује са лицем које самостално обавља делатност у области уметности и културе, мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за ту област, ако је такав колективни уговор закључен. Подразумева се да уговор о делу мора бити у складу и са законом.

в) Рад по основу уговора о заступању или посредовању

Послови везани за заступање и посредовање су специфични и захтевају посебна знања, искуства и способности, по правилу из области права. Одредбом члана 200. ст. 1. Закона о раду, послодавцу се омогућује да са лицима са одговарајућим знањем и способностима закључи уговор ради обављања послова заступања или посредовања. Уговор о заступању, односно посредовању, закључује се у писаној форми.

Уговор о заступању или посредовању закључује се између послодавца и лица које обавља послове заступања или посредовања, у складу са законом. Тим уговором уређују се:

- 1) право на накнаду за заступање или посредовање;
- 2) друга међусобна права, обавезе и одговорности уговорних страна.

При сачињавању и закључивању уговора о заступању или посредовању, посебна пажња посвећује се обавезама које лице за заступање, односно посредовање преузима, као и његовом праву на адекватну накнаду за уложени рад. Уговор се може закључити на краћи или дужи рок, у зависности од потреба, интереса и могућности уговорних страна. Закон о раду не садржи одредбе којима се тај рок везује за одређени временски период, на основу чега се може закључити да се уговор о заступању или посредовању може закључити и на неодређено време. Уосталом, ако таква могућност није искључена значи да је допуштена.

г) Рад по основу уговора о стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерски рад)

Послодавац има право да са одређеним лицем закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Тако успостављен однос, по природи ствари, не сматра се радним односом него уговорним односом, тј. радом ван радног односа или волонтерским радом. У основи, такав однос може се успоставити:

- 1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита;

- 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци;
- 3) са лицем које жели да обави специјализацију, у складу са програмом специјализације.

Незапосленим лицем, односно приправником, у смислу члана 201. ст. 1. тач. 1. Закона о раду, сматра се лице које с послодавцем закључује уговор о стручном оспособљавању и усавршавању ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, ако је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Лицем које жели да се стручно усаврши, у смислу члана 201. ст. 1. тач. 2. Закона о раду, сматра се лице које с послодавцем закључује уговор о стручном оспособљавању и усавршавању ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у својој струци, за време утврђено програмом усавршавања.

И најзад, лицем које жели да обави специјализацију, у смислу члана 201. ст. 1. тач. 2. Закона о раду, сматра се лице које с послодавцем закључује уговор о стручном оспособљавању и усавршавању ради обављања специјализације, за време утврђено програмом специјализације, у складу са законом и другим евентуалним прописом.

Послодавац у сва три случаја може лицу с којим је закључио уговор о стручном оспособљавању и усавршавању обезбедити новчану накнаду и друга права, у складу са законом, колективним уговором правилником о раду или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању. Тако обезбеђена новчана накнада не сматра се зарадом у смислу Закона о раду. Уосталом, зарада се стиче по основу радног односа, а наведена накнада по основу уговорног односа, тј. по основу волонтерског рада који се, по правилу, сматра бесплатним. Јер, волонтери нису у радном односу него у уговорном односу са организацијом у којој волонтирају.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању закључује се у писаној форми. Таква форма уговарања волонтерског рада прописана је не само Законом о раду, него и другим законима којима се такав начин рада уређује.

Могућност закључивања уговора о волонтерском раду предвиђена је и Законом о здравственој заштити. Услови под којима се такав рад може обављати уређују се уговором о волонтерском раду, с тим што се волонтеру гарантују права из обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

д) Допунски рад

Допунски рад може се вршити у форми радног односа и као рад који се обавља ван радног односа. Све зависи од решења садржаних у радном законодавству и другим радноправним прописима. И у нашој земљи у прошлости примењивана су правила по којима је допунски рад повремено третиран као рад који се обавља у форми радног односа. Примера ради, таква правила била су садржана и у Закону о основним правима из радног односа, усвојеном 1989. године.²

Према важећем радном законодавству наше земље, допунски рад се сматра уговорним радом, тј. радом ван радног односа и поводом тога, у принципу, не би требало да буде спорења. Право на допунски рад, у смислу члана 202. ст. 1. Закона о раду, има запослени који ради са пуним радним временом. Њему се пружа могућност да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, што ће рећи да се допунски рад не може уговорати са својим послодавцем. Изузетно, такав рад се може уговорити и са својим послодавцем, под условом да је реч о допунском раду здравствених радника. Таква могућност прописана је одредбом члана 199. ст. 1. Закона о здравственој заштити.

Допунски рад се може уговорити највише до једне трећине пуног радног времена. Уговор о допунском раду закључује се у писаној форми. Њиме се уређују права, обавезе и одговорности уговорних страна, односно права и обавезе по основу рада. Садржај уговора о раду употпуњују и одредбе којима се утврђује право на новчану накнаду за допунски рад.

² "Службени лист СФРЈ", бр. 60/1989.

2) Остали облици рада ван радног односа

Законом о раду нису обухваћени сви могући облици рада ван радног односа. Другим речима, осим облика рада ван радног односа, утврђених Законом о раду, постоје и други облици таквог рада. Таквим облицима могу се сматрати: 1) рад преко омладинске или студентске задруге и 2) рад по основу фактичког радног односа, односно фактичког рада.

а) Рад преко омладинске или студентске задруге

Рад преко омладинске или студентске задруге, по правилу, могу обављати ђаци и студенти не млађи од 15 година, нити старији од 30 година, у складу са законом и другим прописима. Такав рад могу обављати и незапослена лица тог узраста, без обзира на то што немају статус ученика, односно студента. Ангажована лица, у принципу, не би требало распоређивати на послове са повећаним ризиком, јер би се такво поступање могло негативно одразити на њихово здравље, а у случају ангажовања малолетних лица - и на њихов даљи психо-физички развој.

Рад преко омладинских задруга најчешће подразумева обављање привремених и повремених послова. И поред тога, у пракси се догађа да се таквим радом обављају и послови трајне природе. Таквом ствари, између осталог, погодује и радно законодавство, јер његовим нормама није прописано да се такав рад не може успостављати.

Могућност радног ангажовања члана омладинске или студентске задруге прописана је и одредбом члана 198. Закона о раду. Такав рад сматра се радом ван радног односа и поводом његовог заснивања мора се закључити посебан уговор. Уговор о обављању привремених и повремених послова са чланом омладинске или студентске задруге, у смислу наведене одредбе, закључује послодавац који има потребу за обављањем таквих послова.

Пажљивом анализом одредбе члана 198. Закона о раду, може се закључити да се њоме не искључује могућност радног ангажовања чланова омладинске или студентске задруге уз посредовање задруге, како је одувек и било. Таквим ангажовањем између послодавца и члана задруге не успоставља се ни радни однос ни уговорни однос него

специфичан однос из којег произлазе одређена права и обавезе, не само за послодавца и ангажовано лице (тј. члана задруге), него и за саму задругу. Јер, послодавац није у уговорном односу са ангажованим лицем него са његовом задругом. На другој страни, однос између задруге и ангажованог лица заснива се на правима и обавезама који произлазе из чланства у задрузи.

Из наведених разлога, рад преко омладинске или студентске задруге не може се изједначавати са радом који произлази из уговора о обављању привремених и повремених послова, без обзира на то што се и у једном и у другом случају ради о раду ван радног односа. Кључна разлика између те две врсте рада произлази из чињенице да се у првом случају рад темељи на уговору између послодавца и задруге, на једној страни, и правима и обавезама који произлазе из чланског односа, тј. односа између задруге и члана задруге, на другој страни, а у другом случају - на уговору о обављању привремених и повремених послова, тј. на уговорном односу.

У прилог наведеном ставу говори и чињеница да се радно ангажовање чланова омладинских и студентских задруга у већини околних земаља и даље одвија уз посредовање задруге, а не по основу закључивања уговора о обављању привремених и повремених послова. Осим тога, треба истаћи да такав начин радног ангажовања и даље доминира у нашој земљи, без обзира на то што у стручној јавности о томе постоје опречна мишљења. Различитом поимању улоге омладинских и студентских задруга у нашој земљи и различитом схватању рада њихових чланова, не доприносе само формулације појединих одредаба у нашем радном законодавству (а нарочито одредбе члана 198. Закона о раду) него и различита мишљења појединих министарстава о тим питањима. Такво стање није у интересу ни послодавца, ни омладинских и студентских задруга, ни њихових чланова, ни друштва у целини. Напротив, пре би се могло рећи да је такво стање на штету свих и да га због тога треба мењати на начин који ће бити у интересу свих.

Према томе, рад преко омладинске или студентске задруге остаје оно што је одувек и био, осим у случају закључивања уговора о обављању привремених и повремених послова, у складу са Законом о раду. Уосталом, принципи на којима се систем радних односа и политика

запошљавања заснивају, не захтевају минимизирање улоге омладинских и студентских задруга, нити безусловну трансформацију рада који се обезбеђује њиховим посредовањем у рад који се јавља у форми уговорног односа. Тим пре, што је реч о различитим модалитетима радног ангажовања који се због тога међусобно не искључују. Зато, нека паралелно егзистирају и један и други. Уосталом, то је у складу и са све актуелнијим процесом флексибилизације радног односа и рада изван тог односа.

б) Фактички радни однос

Фактички радни однос, као радноправни институт, подразумева однос рада или запослења у којем се налази радник чији је правни основ заснивања и трајања незаконит или уопште не постоји, односно престао је да постоји, али однос у којем радник стварно и на редован начин извршава одређени му посао (или службу) и све то без узурпације, односно самовласног узимања и вршења посла.³

Из наведеног се може закључити да је фактички радни однос специфичан појавни облик "радног" односа.⁴ Кључна разлика између фактичког радног односа и класичног радноправног односа своди се на правни основ за њихово заснивање, односно трајање. Правним основом за заснивање радног односа сматра се уговор о раду, решење о запослењу или намештењу, одлука о именовању или постављењу и одлука о избору. У случају фактичког радног односа (такав) правни основ: а) не постоји и никада није постојао; б) не постоји, али је постојао па му је истекла важност (нпр. радни однос на одређено време) или в) постоји, али је правно неважећи. За разлику од фактичког радног односа, код радноправног односа наведених мањкавости нема, јер се тај однос заснива на неспорном правном основу.

Фактички радни однос признаје и теорија и пракса, без обзира на то што о њему нема помена у радном законодавству. Основна обележја тог односа су: 1) недостатак или престанак важења ваљаног правног основа за његово успостављање; 2) уредно и савесно обављање одре-

³ Д. Паравина, *Радно право*, Службени гласник РС, Београд, 1998, стр. 62.

⁴ Р. Брковић, "Теоријска схватања о незаконитом радном односу и његовој ништавости", *Радно и социјално право*, бр. 1-3/1997, стр. 146-156.

ђених послова, у складу са важећим правилима и нормативима; 3) сагласност послодавца за успостављање таквог односа, тј. таквог рада; 4) ослањање на битне елементе радног односа.⁵

Упркос чињеници да се радним законодавством прописују прецизна правила која се у поступку заснивања радног односа морају примењивати, у пракси се неретко јављају и случајеви фактичког радног односа. Примера ради, такви случајеви могу настати: ако одређено лице ступи на рад а да претходно није одлучено о његовом пријему у радни однос или да претходно није потписало уговор о раду; ако је одлука о пријему у радни однос донета од ненадлежног органа, или ако је та одлука донета од надлежног органа али је у међувремену поништена због незаконитости; ако запослени који је био у радном односу на одређено време настави са радом и по истеку времена на које је тај однос био заснован; ако се посао обавља без адекватног правног основа (нпр. по основу уговора о делу, без обзира на то што је реч о трајним пословима из делатности послодавца) и слично. Очигледно је да разлози за успостављање фактичког радног односа могу бити бројни и веома различити, због чега не треба да чуди што се случајеви таквог односа појављују чешће него што би се могло претпоставити.

Лице које се налази у фактичком радном односу, по правилу, остварује права која произлазе из радноправног односа. Такав приступ темељи се на чињеници да је реч о лицу које стварно, уредно, савесно и уз знање и сагласност одговорних људи послодавца обавља одређене послове. А где има рада, мора бити и награде, односно накнаде за тај рад. Уз то иду и друга одговарајућа права, у зависности од конкретног случаја и стварних околности које су довеле до успостављања фактичког радног односа, тј. фактичког рада. Основ за стицање и остваривање одговарајућих права су рад и резултати рада, а не уговор о раду и одлуке о заснивању радног односа.

Фактички радни однос постоји од тренутка отпочињања рада без ваљаног правног основа и траје док се не угаси или преобрази у класични радноправни однос, или, пак, у уговорни однос. То може потрајати данима и месецима, а није искључено да траје и по више година. Његово постојање сведочи о томе да менаџмент организације не држи све

⁵ П. Јовановић, оп. цит., стр. 364.

конце у рукама и да му чак и важне ствари измичу контроли. Јер, где има реда и где се о свему води рачуна, тешко се може десити да неко данима обавља одређене послове без ваљаног правног основа.

Из свега наведеног може се закључити да се фактички радни однос не може изједначавати са радноправним односом, ма колико подсећао на тај однос. Тим пре што је реч о ништавом односу који се у сваком тренутку може раскинути. Ако је већ тако, а јесте, није тешко закључити да се и рад који из таквог односа произлази може сматрати радом ван радног односа, без обзира на то што о томе постоје и другачија мишљења. Такво становиште се нарочито може правдати у случају да не постоји и да никада није постојао правни основ за успостављање фактичког радног односа, као и у случају да је такав однос успостављен ради обављања послова који, ни по закону ни по природи ствари, не могу бити разлог за заснивање радног односа (нпр. послови који нису утврђени правилником о организацији и систематизацији послова, тј. послови који нису из делатности послодавца; привремени и повремени послови; послови који се везују за волонтерски рад и слично).

3. Самозапошљавање

Радно право се не бави само запосленима, тј. онима који раде, него и незапосленима, тј. онима који траже запослење. Тим пре што су питања везана за заснивање радног односа, остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа и престанак радног односа, готово неодојива од питања која се односе на политику запошљавања и укупни положај незапослених лица. Према томе, запосленост и запошљавање су појмови који су тесно везани за радне односе и радно право у целини. Пошто се и самозапошљавање може сматрати интегралним делом система запошљавања, није тешко закључити да је и оно у средишту пажње радног права као теоријско-научне и наставне дисциплине.

Политика запошљавања је актуелна у целом свету, јер се радна места све теже обезбеђују, чак и у високоразвијеним државама. Пораст становништва и животног стандарда, повећање понуде радне снаге на глобалном плану, убрзани развој савремених технологија, јачање тржишне конкуренције, све израженија глобализација економије, интелектуализација рада и други савремени процеси доводе до великих промена на тржишту радне снаге. Између ограничене потражње за

људским ресурсима и све веће понуде тих ресурса, како на националном тако и на интернационалном плану, све теже се балансира. Проблем незапослености притиска и најразвијенија друштва. Примера ради, број незапослених у Немачкој, Француској и Енглеској мери се милионским цифрама. Шта онда рећи за остале земље. Ретке су државе у којима не постоји проблем незапослености.

Ако се са тим проблемом суочавају богата и развијена друштва, шта је остало за мале и сиромашне државе, као што је, на пример, наша земља. Проблем незапослености у нашој земљи последњих година је додатно актуелизован због убрзане приватизације друштвених предузећа и наглог отпуштања с посла великог броја радника. Према проценама Националне службе за запошљавање, број незапослених у Србији досеже цифру од милион радно способних грађана. Колики је то терет за нашу нејаку привреду не треба ни говорити. Из тих разлога, излаз из постојећег стања мора се тражити у активној политици запошљавања, а у склопу ње - и у активној политици самозапошљавања.

1) Активна политика запошљавања и самозапошљавања

Наше друштво опредељено је за вођење активне политике запошљавања и самозапошљавања, о чему сведоче бројне мере и активности надлежних државних и парадржавних органа и институција. Тим пре, што је један од највећих проблема нашег друштва проблем незапослености. Да би се последице тог проблема колико-толико ублажиле, из државног буџета издваја се све више средстава за поспешивање политике бржег запошљавања. У склопу те политике, финансирају се и програми којима се поспешује развој приватне иницијативе и приватног предузетништва, односно политика самозапошљавања.

Развој приватног сектора и убрзано јачање приватног предузетништва намећу и тржишни услови привређивања. Тим циљевима, између осталог, подређује се и законска регулатива. У том контексту треба схватити и одредбу члана 203. Закона о раду, којом се прописује да физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом. Све остало препуштено је регулативи која се обезбеђује другим законима, односно прописима.

Активна политика самозапошљавања, између осталог, подразумева обавезу свих релевантних фактора друштва да својим радом и укуп-

ним деловањем доприносе остваривању жељених циљева у сфери приватне иницијативе и приватног предузетништва. Да би се ти циљеви успешније остваривали нису довољне само реформе радног и другог законодавства, него и одговарајуће промене у области кредитне, банкарске и пореске политике. Извесне промене већ су учињене, али оне нису довољне, због чега их наредних година треба додатно интензивирати. Осим тога, незапосленима је неопходна помоћ и у разјашњавању присутних дилема и непознаница везаних за приватно предузетништво и политику samozapošljavanja. Људи морају знати шта их чека на путу којим сами себи обезбеђују посао и средства за живот. Тим пре, што је такво опредељење скопчано са одређеним ризицима и што нико ником не може да гарантује да ће успети и да ће му се уложена средства повратити. Из тих разлога помоћ је добродошла готово свима који се опредељују за приватни бизнис, како би се могући ризици свели на разумну меру.

2) Улога Националне службе за запошљавање у вођењу активне политике samozapošljavanja

Иако у вођењу активне политике запошљавања и samozapošljavanja треба да учествују готово сви релевантни фактори друштва, чињеница је да у њој посебну улогу треба да има Национална служба за запошљавање. Тим пре што је реч о служби у којој се води евиденција о незапосленима, њиховим квалификацијама, знањима и искуствима и њиховим укупним потенцијалима. Осим тога, у питању је служба која има веома значајну улогу у посредовању при запошљавању, а однедавно и у пружању помоћи онима који су опредељени за приватно предузетништво. У тој, по много чему, новој улози, Национална служба за запошљавање треба да оствари резултате који се од ње с правом очекују.

Другим речима, Национална служба за запошљавање више се не бави само посредовањем у запошљавању и припремом незапослених за запошљавање (обезбеђивањем професионалне оријентације, стручним оспособљавањем, преквалификацијама, доквалификацијама и слично), него и пружањем стручне, материјалне и друге помоћи онима који су опредељени за приватно предузетништво. У том смислу, њој се из буџета Србије обезбеђују одређена средства за вођење активне по-

литике запошљавања и самозапошљавања. Захваљујући томе, многи су кренули са приватним бизнисом, нарочито у области пољопривреде, сточарства, мале привреде и услужних делатности.

На нивоу Националне службе за запошљавање реализују се посебни програми у области самозапошљавања. Они се не односе само на одобравање подстицајних финансијских средстава за отпочињање приватног бизниса, него и на организовање обуке и пружање других видова помоћи онима који су вољни да сами себи пронађу посао. Осим тога, запослени у Служби настоје да прате реализацију програма које Служба у целости или делимично финансира, како би се спречило ненаменско коришћење добијених средстава и повећали изгледи за остваривање жељених циљева. Такво опредељење већ даје одређене резултате, због чега је веома важно да се са таквом праксом настави и наредних година, у интересу свих.

У вођењу активне политике самозапошљавања, осим Националне службе за запошљавање, значајну улогу имају и други релевантни субјекти друштва, а посебно одређена министарства, Републички фонд за развој, органи територијалне аутономије и органи локалне самоуправе. Ако свако од њих на прави начин преузме свој део одговорности у вођењу такве политике, резултати неће изостати. Колико ће се у томе успети, показаће време. У сваком случају то је један од начина за превазилажење постојеће незапослености и других актуелних проблема у нашој земљи.