

OSTVARENI REZULTATI I OSVRT NA NOVI CIKLUS POLITIKA ZAPOSŁJAVANJA U SRBIJI

ACHIEVED RESULTS AND A REVIEW OF THE NEW CYCLE OF EMPLOYMENT POLICIES IN SERBIA

Kosovka Ognjenović*

Dejana Pavlović**

Lidija Kuzmanov***

Apstrakt: Ovaj rad se bavi analizom ostvarenosti rezultata Nacionalne strategije zapošljavanja u Srbiji, koja je bila doneta za period od 2011. do 2020. godine, ukazivanjem na promene u institucionalnom i normativnom okviru i davanjem smernica za naredni period planiranja politika zapošljavanja. Imajući u vidu težnju Srbije da ostvari punopravno članstvo u Evropskoj uniji, prethodni strateški ciklus bio je kvalitativno i vremenski povezan sa dokumentom Evropa 2020, što omogućava komparaciju i praćenje ostvarenosti dela politika zapošljavanja u Srbiji sa evropskim smernicama, u segmentu koji se odnosi na kvantitativno merenje pokazatelja ostvarenosti. Četiri osnovna prioriteta ove Strategije su u dobroj meri i ostvarena. Međutim, i dalje ostaje prostor za značajnim unapređenjem u oblastima međusektorske saradnje koja bi imala za cilj koheziju relevantnih politika koje bi vodile ka povećanju nivoa zaposlenosti, podizanja zapošljivosti teže zapošljivih grupa na tržištu rada, obuhvata nezaposlenih lica merama aktivne politike tržišta rada, uz povećanje izdvajanja za aktivne mere, podizanja institucionalnih i kadrovskih kapaciteta, uz uključivanje novih pružaoća usluga zapošljavanja u postojeći sistem i razvoja novih usluga, suzbijanja dualnosti na tržištu rada, decentralizacije politike zapošljavanja koja će u prvi plan staviti potrebe lokalnih i regionalnih tržišta rada i razvijati saradnju i sl. Preporuke iznete u ovom radu odnose se na novi ciklus planiranja politika zapošljavanja u Srbiji za period od 2021. do 2026. godine.

KLJUČNE REČI: POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA, SRBIJA, STRATEGIJA, TRŽIŠTE RADA, ZAPOSLENOST.

Abstract: This paper analyses realization of the results of the National Employment Strategy in Serbia, which has been adopted for the period from 2011 to 2020, pointing out the changes in the institutional and normative framework and giving guidelines for the next period's employment policy planning. Bearing in mind Serbia's aspiration to achieve full membership in the European Union, the previous strategic cycle was qualitatively and temporally linked to the Strategy Europe 2020, which enables comparison and monitoring of the implementation of employment policies in Serbia with European guidelines, in the segment related to performance indicators measurement. The four basic priorities of this Strategy have been well achieved. However, there is still room for significant improvements in the areas of cross-sectoral cooperation aimed at cohesion of relevant policies that would lead to increased employment, raising the employability of hard-to-employ groups in the labor market, coverage of unemployed persons with active labor market policy measures, with increasing allocations for active labor market policy measures, raising institutional and human capacity with the inclusion of new employment service providers in the existing system and development of new services, combating labor market dualities, decentralization of employment policy that will

* Institut ekonomskih nauka, Zmaj Jovina 12, 11000 Beograd, Srbija, e-mail: kosovka.ognjenovic@ien.bg.ac.rs. Autor za korespondenciju.

** Institut ekonomskih nauka, Zmaj Jovina 12, 11000 Beograd, Srbija, e-mail: dejana.pavlovc@ien.bg.ac.rs

*** Samostalni konsultant, e-mail: lidija.kuzmanov@gmail.com

highlight the needs of local and regional labor markets and develop cooperation, etc. The recommendations presented in this paper refer to the new planning cycle of employment policies in Serbia for the period from 2021 to 2026.

KEY WORDS: EMPLOYMENT, EMPLOYMENT POLICIES, LABOR MARKET, SERBIA, STRATEGY.

JEL klasifikacija: J08, J21, J88.

1. UVOD

Cilj ovog rada je da ukaže na rezultate sprovođenja politika zapošljavanja u Srbiji koji su ostvareni na kraju perioda za koji je doneta prethodna Nacionalna strategija zapošljavanja (Vlada Republike Srbije, 2011) i da, na bazi dostignuća, proceni pravce delovanja politika zapošljavanja u narednom periodu. Predviđeno je da se novi ciklus planiranja politika zapošljavanja u Srbiji odvija u kontinuitetu od 2021. do 2026. godine. Donošenju nove Strategije prethodila je ex post analiza efekata prethodne Strategije (Aleksić i dr., 2020), kao i ex ante analiza efekata koje bi naredi ciklus planiranja politika mogao da ima na tržište rada u Srbiji (Ognjenović i dr., 2020). U ovom radu, iznose se neki od nalaza koji su dati u tim dokumentima, ali se autori oslanjaju na sopstvene zaključke.

Naredni ciklus planiranja politika zapošljavanja je veoma važan i zbog toga što koincidira sa usvajanjem Strategije o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period od 2021. do 2027. godine (Vlada Republike Srbije, 2020d), ali i usvajanjem nove strategije razvoja obrazovanja, budući da prethodna ističe krajem 2020. Budući da ne postoje dugoročne projekcije kretanja osnovnih makroekonomskih pokazatelja koji bi obuhvatili celi period za koji se donosi nova Strategija zapošljavanja, u prvom potperiodu sprovođenja ove Strategije očekuje se stabilan rast bruto domaćeg proizvoda i potrošačkih cena, kao i dalji pad stope nezaposlenosti, sa izuzetkom 2021. godine u kojoj se predviđa negativna stopa ekonomskog rasta usled tekuće krize (Vlada Republike Srbije, 2020a). Pretpostavke na kojima se zasnivaju politike zapošljavanju u narednom ciklusu planiranja upravo zahvataju predvidivo i stabilno makroekonomsko okruženje.

Rad je organizovan na sledeći način. U drugom poglavlju su prikazani osnovni pokazatelji tržišta rada u Srbiji i data njihova komparacija sa zemljama EU, ali su sagledavani i mogući efekti pandemije na razvoj tržišta rada, kao i eventualne posledice krize na ekonomiju zemlje. U trećem poglavlju se šire analizira institucionalni i normativni okvir sprovođenja politika, posmatrano po oblastima zapošljavanja, rada i obrazovanja i ukazuje na promene koje su usledile, kao i na koji način je predviđeno da te promene utiču na zapošljavanje, odnosno tržište rada u Srbiji. U četvrtom poglavlju se izlažu ostvareni rezultati po prioritetima prethodne Nacionalne strategije zapošljavanja i naglašava koji su to izazovi koje treba uzeti u obzir prilikom predlaganja novih politika. U poslednjem poglavlju se sumiraju zaključci analize izložene u radu i daju preporuke.

2. KLJUČNE ČINJENICE O TRŽIŠTU RADA U SRBIJI I POREĐENJE SA EU

U poslednjih nekoliko godina ključni pokazatelji tržišta rada beleže pozitivne pomake u Republici Srbiji, kao što su stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti, kako za lica starosti

od 15 do 64 godine, tako i za različite ranjive kategorije na tržištu rada (mladi, žene, OSI, starija lica i dr.). U radu se analiziraju indikatori tržišta rada od 2015. do 2019. godine¹, koji se publikuju na godišnjem nivou od strane Republičkog zavoda za statistiku (Anketa o radnoj snazi – ARS).

Stopa zaposlenosti radnog stanovništva (lica starosti 15-64 godine) u Srbiji u 2019. godini je iznosila 60,7%, što je za 8,6 p.p. više nego 2015. godine. Stopa zaposlenosti u EU 28, u 2019. godini bila je nešto veća i iznosila je 69,3%.

Rodni jaz je i dalje prisutan na tržištu rada Srbije, iako su ostvareni pomaci u poslednjih nekoliko godina. Žene su u znatno nepovoljnijoj situaciji nego muški deo populacije, a pogotovo u poređenju sa EU. Prema podacima ARS-a za 2019. godinu u Srbiji je stopa zaposlenosti muškaraca radnog uzrasta veća za oko 15 p.p. u odnosu na stopu zaposlenosti žena.

U 2019. godini stopa zaposlenosti mladih u Srbiji je iznosila 21,5%. Mladi starosti od 15 do 24 godine su ređe zaposleni u odnosu na njihove vršnjake iz EU. Razlika u stopama zaposlenosti mladih u EU i Srbiji u 2019. godini iznosila je 14,3 p.p., dok je u 2015. godini ova razlika bila nešto veća, tj. 16,4 p.p.

Tabela 1. Stopa zaposlenosti u Srbiji i EU 28, 2015 i 2019. godina, %

	2015		2019	
	Srbija	EU 28	Srbija	EU 28
Stopa zaposlenosti za populaciju 15-64	52,1	65,6	60,7	69,3
Stopa zaposlenosti, mladi, populacija starosti 15-24	16,7	33,1	21,5	35,8

Izvor: Eurostat², 2019.

Stopa nezaposlenosti lica starosti od 15 do 64 godine u Srbiji je zabeležila pad od 7,3 p.p. u periodu od 2015. do 2019. godine. Prema podacima ARS-a za 2019. godinu, stopa nezaposlenosti je iznosila 10,5%. Bez obzira što stopa nezaposlenosti beleži pad u poslednjih nekoliko godina, ona je i dalje veća nego u zemljama EU 28, gde je stopa nezaposlenosti lica starosti od 15 do 64 godine iznosila 6,3% u 2019. godini. Prema podacima ARS-a za 2019. godinu, nije prisutna značajna razlika u stopama nezaposlenosti kod žena i muškaraca u Srbiji.

Trend pada nezaposlenosti mladih nastavljen je i u 2019. godini. Stopa nezaposlenosti mladih u 2019. godini je iznosila 27,5%, što je za 15,7 p.p. manje nego 2015. godine. Iako je došlo do značajnijeg pada stope nezaposlenosti mladih, mladi su i dalje u nepovoljnijem položaju na tržištu rada u odnosu na radno sposobnu populaciju.

U periodu od 2015-2019. godine, primetan je pad od oko 18 p.p. stope nezaposlenih mladih žena (starosti od 15 do 24 godine).

1 Uzima se u obzir period od 2015. godine zbog metodoloških promena koje su nastale u Anketi o radnoj snazi koju kontinuirano sprovodi Republički zavod za statistiku. Videti: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2017/Pdf/G20177069.pdf>

2 Pogledati na: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Do pada stope nezaposlenosti mladih, dolazi usled odlaska mladih iz Srbije, posebno mladih starosti od 20-35 godina. Prema istraživanju Bobić i dr. (2015) u EU je u 2013. godine bilo registrovano oko 300.000 zaposlenih iz Srbije, sto je posledica finansijske krize i odlaska iz zemlje zbog nemogućnosti zaposlenja.

Tabela 2. Stopa nezaposlenosti u Srbiji i EU28, 2015 i 2019. godina, %

	2011		2019	
	Srbija	EU 28	Srbija	EU 28
Stopa nezaposlenosti za populaciju 15-74	17,8	9,4	10,5	6,3
Stopa nezaposlenosti, mladi, populacija starosti 15-24	43,2	20,3	27,5	14,3

Izvor: Eurostat³, 2019.

Od 2015. do 2019. godine, stopa aktivnosti stanovništva (starosti od 15 do 64 godine) nije zabeležila značajne promene, iznosila je iznad 66%, dok aktivnost mladih (starosti od 15 do 24 godine) mogla izmeriti stopom od 30%.

Stopa aktivnosti u Srbiji je značajno manja nego u zemljama EU. U poređenju sa EU 28, u 2019. godini stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva iznosila je 68,1% u Srbiji, dok je u EU 28 bila 74,1%.

U 2019. godini, stopa aktivnosti mladih (15-24) u Srbiji je bila niža za 12,1 p.p. u odnosu na stopu u EU 28.

Tabela 3. Stopa aktivnosti u Srbiji i EU 28, 2015 i 2019. godina, %

	2015		2019	
	Srbija	EU 28	Srbija	EU 28
Stopa aktivnosti za populaciju 15-64	63,7	72,5	68,1	74,1
Stopa aktivnosti, mladi, populacija starosti 15-24	29,4	41,6	29,7	41,8

Izvor: Eurostat⁴, 2019.

Prilikom analize tržišta rada u Srbiji neophodno je osvrnuti se i na kretanje indikatora tržišta rada od početka 2020. godine, kada je nastupila kriza prouzrokovana Korona virusom. U Srbiji je početak krize zvanično proglašen 15. marta 2020. godine kada su Uredbom o merama za vreme vanrednog stanja⁵ uvedene mere koje su onemogućile normalno obavljanje poslovnih aktivnosti u najvećem brojem preduzeća u kojima je potpuno zaustavljen ili drastično smanjen obima poslovanja. Smanjivanje obima poslovanja

3 Pogledati na: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

4 Pogledati na: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

5 Službeni glasnik RS, broj 31/2020, 36/2020, 38/2020, 39/2020, 43/2020, 47/2020, 49/2020, 53/2020, 56/2020, 57/2020, 58/2020 i 60/2020.

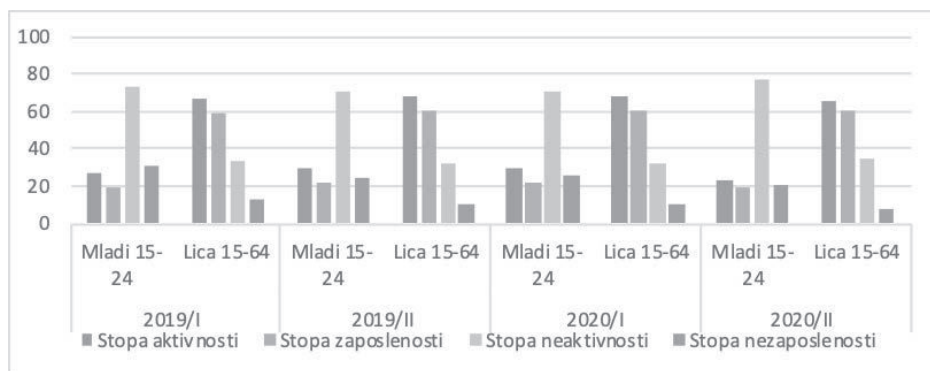
preduzeća u Srbiji, ali i u državama trgovinskim partnerima, kao što su Italija, Nemačka, Rusija i dr., u narednom periodu će uticati na ekonomski razvoj zemlje, prvenstveno na uvoz i izvoz roba i usluga i priliv stranih direktnih investicija (Pavlović i dr., 2020; Vukmirović i dr., 2020).

Prema podacima ARS-a za 2020. godinu,⁶ na kraju I i II kvartala pandemija nije značajnije uticala na osnovne indikatore tržišta rada, prvenstveno na stopu zaposlenosti.

Stopa zaposlenosti nije zabeležila promene ukoliko se uporedi drugi kvartal 2019. i 2020. godine, dok je stopa nezaposlenosti zabeležila pad, tačnije pala je sa 10,8% na 7,7%. Stopa nezaposlenosti mladih starosti 15-24 godine u drugom kvartalu 2020. godine je bila niža u odnosu na isti kvartal 2019. godine, i to za 3,7 p.p i iznosila je 20,7%.

Stopa aktivnosti za lica starosti od 15 do 64 godine je iznosila je 65,2% u drugom kvartalu 2020. godine, što predstavlja pad od 3 p.p. u odnosu na isti kvartal prethodne godine.

Slika 1. Kvartalni prikaz indikatora tržišta rada, 2020. godine, %



Izvor: Republički zavod za statistiku⁷, 2020.

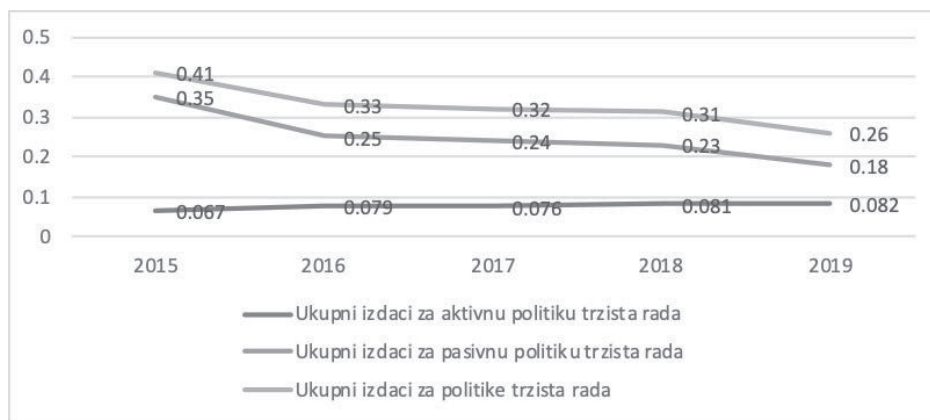
Sagledavanjem stanja tržišta rada u Srbiji, možemo da zaključimo da su neophodni veliki naponi kako bi se određene ranjive kategorije (mladi, žene, starija lica i druge osetljive grupe) uključile u tržište rada i doprinele većoj aktivnosti i zaposlenosti. Nema sumnje da su za to potrebna finansijska izdvajanja za politiku tržišta rada. Međutim, podaci Nacionalne službe za zapošljavanje (2019)⁸ pokazuju da su u periodu od 2015. do 2019. godine smanjena izdvajanja za politiku tržišta rada, sa 17,8 mlrd. RSD (0,41% BDP) na 14,0 mlrd. RSD (0,26% BDP). Naročito su smanjena izdvajanja za pasivne mere politike tržišta rada, koja podrazumevaju izdvajanja za naknade za nezaposlena lica, sa 0,35% BDP na 0,18% BDP. Za razliku od izdvajanja za pasivne mere politike tržišta rada, izdvajanja za aktivne mere su zabeležila blagi rast, tačnije sa 0,07% BDP porasla su na 0,08% BDP.

⁶ Pogledati na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/2400020107?languageCode=sr-Cyrl>

⁷ Pogledati na: <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/2400020107?languageCode=sr-Cyrl>

⁸ Pogledati na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/izvestaji-o-realizaciji-nacionalnih-akcionih>

Slika 2. Izdaci za politiku tržišta rada u Srbiji, 2015-2019., % BDP



Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje, 2019.

Podaci Eurostata (2018)⁹ pokazuju da od zemalja EU, za aktivne mere tržišta rada najviše izdvaja Danska (1,4% BDP), dok su najmanja izdvajanja za aktivne mere zabeležena u Rumuniji (0,09% BDP). U periodu od 2015. do 2018. godine primetan je pad izdvajanja za politike tržišta rada i u većini zemalja EU. U zemljama EU, kao i u Srbiji, izdvajanja za pasivne mere, izražena kao % BDP, prevazilaze izdvajanja za aktivne mere.

Slika 3. Izdaci za politike tržišta rada u EU, 2018., % BDP



Izvor: Evropska komisija, 201812

9 Pogledati na: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=imp_expend

3. INSTITUCIONALNI I NORMATIVNI OKVIR KAO PODRŠKA SPROVOĐENJU POLITIKA

Nosioci politike zapošljavanja u Republici Srbiji, u institucionalnom smislu, su Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (MRZBSP) i Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ). Zakonom o ministarstvima¹⁰ definisan je mandat MRZBSP i njegova uloga u procesu kreiranja i sprovođenja politike zapošljavanja. MRZBSP nosilac je kreiranja politike tržišta rada i vrši nadzor nad primenom planiranih mera. NSZ je, sa druge strane, nosilac implementacije politike tržišta rada.

U okviru MRZBSP dve organizacione jedinice bave se pitanjima politike tržišta rada: Odsek za aktivnu politiku tržišta rada i Grupa za normativne, upravne i upravno-nadzorne poslove za oblast zapošljavanja, obe u okviru Sektora za rad i zapošljavanje. Odsek za aktivnu politiku tržišta rada, sa sedam službenika, ima četiri široke odgovornosti, i to: (i) dizajniranje, praćenje i procena aktivne politike zapošljavanja, uključujući programe za tehnološke viškove; (ii) dizajniranje, praćenje i vrednovanje politika profesionalne rehabilitacije; (iii) usklađivanje nacionalnog okvira sa međunarodnim i evropskim standardima; i (iv) planiranje i izvršavanje budžetskih funkcija (ILO, 2020a).

Grupa za normativne, upravne i upravno-nadzorne poslove za oblast zapošljavanja, sa tri službenika, odgovorna je za izradu primarnog i sekundarnog zakonodavstva u oblasti zapošljavanja (ILO, 2020a). Grupa pored pripreme zakona i podzakonskih akata o zapošljavanju, migraciji radne snage, osiguranju za slučaj nezaposlenosti, zapošljavanju osoba sa invaliditetom, zapošljavanju stranih radnika i socijalnom preduzetništvu nadzire i rad Nacionalne službe za zapošljavanje i prati aktivnosti privatnih agencija za zapošljavanje, te predlaže korektivne mere za uspešnju politiku tržišta rada.

Tokom poslednjih nekoliko godina došlo je do promene organizacione strukture i spajanja više različitih sektora u jednu celinu u MRZBSP. Tako je 2017. godine nekadašnji samostalan Sektor za zapošljavanje spojen sa Sektorom za rad u jednu celinu, čime je ukinuta i pozicija pomoćnika ministra za zapošljavanje. U skladu sa Uredbom o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava¹¹ od 2013. godine na snazi je bila zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, što je dovelo da je usled prirodnog odliva i drugih razloga praktično prepolovljen ionako nedovoljan broj izvršilaca u delovima MRZBSP koji su činili Sektor za zapošljavanje. Trenutni broj zaposlenih u organizacionim jedinicama koje se bave politikom zapošljavanja znatno je ispod nivoa ljudskih resursa koji bi bili potrebni za efikasno upravljanje zadacima koji su im dodeljeni (Aleksić i dr., 2020).

NSZ ima mandat da sprovodi politiku zapošljavanja koju je kreiralo MRZBSP, a usvojila Vlada Republike Srbije. Okvir za delovanje NSZ predstavlja Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011. do 2020. godine, Nacionalni akcioni plan zapošljavanja, koji se priprema i usvaja svake godine, te Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Međutim, konkretne odgovornosti NSZ u sprovođenju nacionalne politike zapošljavanja detaljno su opisane u Sporazumima o učinku, koji se godišnje potpisuju između MRZBSP

¹⁰ Službeni glasnik RS, broj 128/2020.

¹¹ Službeni glasnik RS, broj 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015, 59/2015, 62/2019 i 50/2020.

i NSZ od 2010. godine. Ovi sporazumi o učinku sadrže godišnje kvantitativne ciljeve koje NSZ treba da postigne u pogledu pružanja usluga i njihova efikasnost, kao i kvalitativni ciljevi. Nadgledanje rezultata postignutih po svakom sporazumu o učinku vrši Odsek za aktivnu politiku tržišta rada MRZBSP, na osnovu pismenog izveštaja koji je podnela NSZ (ILO, 2020b). Nadzorna funkcija MRZBSP u značajnoj meri umanjena je nakon odluke iz 2017. godine da se sredstva za implementaciju mera APTR planiraju u okviru godišnjih Finansijskih planova NSZ, čime je i odlučivanje o eventualnim preraspodelama i odstupanjima od plana prepušteno isključivo NSZ i njenim organima. MRZBSP na taj način onemogućena je jedna od osnovnih funkcija uticaja na pravilnu implementaciju politike tržišta rada.

NSZ je organizovana tako da je najviši organ odlučivanja Upravni odbor, dok je najviši izvršni organ generalni direktor. Upravni odbor i generalnog direktora imenuje Vlada na mandat od četiri godine. NSZ ima osoblje od 1.618 zaposlenih, od kojih je 253 zaposleno u sedištu, a 17 u pokrajinskim kancelarijama Vojvodine i Kosova i Metohije. Mreža lokalnih kancelarija NSZ uključuje filijale, terenske kancelarije i manje ispostave (ILO, 2020b). U periodu između dve funkcionalne procene NSZ sprovedene od strane Međunarodne organizacije rada, 2009. i 2020. godine, odnos između administrativnog i operativnog osoblja pogoršan je te sada iznosi 41 prema 59, što je daleko od odnosa 20:80 koji se smatra pokazateljem efikasne strukture. Prevladavanje administrativnog i upravnog osoblja nad osobljem koje radi direktno sa klijentima takođe utiče na odnos broja zaposlenih u službi za zapošljavanje i nezaposlenih, što je još jedan pokazatelj koji se obično koristi za merenje performansi javnih službi za zapošljavanje. Krajem avgusta 2020. godine, odnos broja zaposlenih u NSZ prema broju nezaposlenih iznosio je 1: 314. Međutim, ako se računa samo zaposleno osoblje koje direktno pruža usluge korisnicima, taj odnos dostiže vrednost od 1: 538, što je preko pet puta veće vrednosti od 1: 100, odnosa koji se koristi kao referenca za procenu kvaliteta pružanja usluga zapošljavanja (ILO, 2020b).

Na osnovu svega navedenog možemo zaključiti da su oslabljeni kapaciteti glavnih nosilaca politike zapošljavanja jedan od ograničavajućih faktora uspešnosti politike zapošljavanja. U narednom periodu neophodno je posvetiti pažnju unapređenju tih kapaciteta, ali i stvoriti uslove za uključivanje novih aktera na tržištu rada, pre svega u domenu pružanja usluga u domenu zapošljavanja.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine¹², Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti¹³, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom¹⁴, Zakon o zapošljavanju stranaca¹⁵ i Zakon o agencijskom zapošljavanju¹⁶ predstavljaju strateški i zakonodavni okvir politike zapošljavanja u Republici Srbiji.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine (NSZS) kao osnovni cilj politike zapošljavanja Republike Srbije do kraja 2020. godine utvrdila je uspostavljanje efikasnog, stabilnog i održivog trenda rasta zaposlenosti i usklađivanje politike

12 Službeni glasnik RS, broj 37/2011.

13 Službeni glasnik RS, broj 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017 – dr. zakon.

14 Službeni glasnik RS, broj 36/2009 i 32/2013.

15 Službeni glasnik RS, broj 128/2014, 113/2017, 50/2018 i 31/2019.

16 Službeni glasnik RS, broj 86/2019.

zapošljavanja i institucija tržišta rada sa tekovinama EU. NSZS je definisala četiri strateška pravca i prioriteta politike zapošljavanja za utvrđeni referentni period:

- 1) podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja;
- 2) unapređenje ljudskog kapitala i veće socijalno uključivanje;
- 3) razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija aktivnih politika zapošljavanja
- 4) redukovanje dualnosti na tržištu rada.

Tokom perioda primene NSZS urađena je srednjoročna evaluacija, odnosno procena uspešnosti NSZS za prvih pet godina primene. Prema nalazima pomenute evaluacije prvi petogodišnji period realizacije NSZS karakteriše stalno jačanje uspostavljenog sistema politike zapošljavanja, jačanje institucija tržišta rada i prilagođavanje kreiranja i sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja potrebama nacionalnog i lokalnog tržišta rada i raspoloživim sredstvima za realizaciju mera aktivne politike zapošljavanja. Posebna pažnja bila je usmerena ka unapređenju položaja ranjivih grupa na tržištu rada, kao načina podrške njihovom ekonomskom osnaživanju, ali i borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti (MRZBSP, 2017).

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti uređuje poslove i nosioce poslova zapošljavanja, prava i obaveze nezaposlenih lica i poslodavaca, aktivnu politiku zapošljavanja, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i druga pitanja od značaja za zapošljavanje, povećanje zaposlenosti i sprečavanje dugoročne nezaposlenosti u Republici Srbiji.

Ovim Zakonom, uspostavljen je ciklus planiranja mera i programa aktivne politike zapošljavanja. Na godišnjem nivou usvaja se Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (NAPZ), kojim se ciljevi utvrđeni Strategijom operacionalizuju, utvrđuju konkretni programi i mere aktivne politike tržišta rada (APTR) koji će se realizovati, kao i prioritete kategorije teže zapošljivih lica. U definisanju ciljeva i prioriteta politike zapošljavanja učestvuju predstavnici relevantnih institucija, socijalnih partnera i drugih zainteresovanih strana.

U cilju decentralizacije politike zapošljavanja, Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti predviđa da na lokalnom nivou, lokalni saveti za zapošljavanje (LSZ) mogu da, kroz lokalne akcione planove zapošljavanja (LAPZ), kreiraju lokalne politike zapošljavanja, planiraju odgovarajuće programe i mere APTR i opredeljuju sredstva za njihovu realizaciju u okviru lokalnih budžeta. Kako bi se podsticao razvoj lokalnih politika zapošljavanja, predviđena je mogućnost sufinansiranja LAPZ sa nacionalnog nivoa. U 2019. godini je primljeno 112 prijava za sufinansiranje LAPZ, od kojih je preko 100 i podržano.

Izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti u 2015. i 2017. godini detaljnije su uređena pojedina pitanja u cilju efikasnijeg sprovođenja propisa u praksi, i to: omogućeno je da se Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja (NAPZ) predlažu nove mere i programi u skladu sa potrebama tržišta rada i na osnovu analize efekata prethodno sprovedenih mera; omogućeno je uključivanje i zaposlenih lica (ne samo nezaposlenih) u programe sticanja dodatnih znanja i veština koji su od značaja za održanje zaposlenja; utvrđen je novi koncept javnih radova, sa ciljem da se u javne radove kroz radno angažovanje omogući uključivanje većeg broja nezaposlenih lica; predviđena je obaveza kontinuiranog stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih u NSZ, sa ciljem pružanja kvalitetnijih usluga poslodavcima i nezaposlenim licima.

Donošenjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom 2009. godine stvoreni su uslovi za ravnopravno uključivanje OSI na tržište rada i njihovu profesionalnu rehabilitaciju u skladu sa međunarodnim standardima. Zakonom se uređuju podsticaji za zapošljavanje OSI, procena radnih sposobnosti, profesionalna rehabilitacija, obaveza zapošljavanja OSI, uslovi za osnivanje i obavljanje delatnosti preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI.

Analiza efekata Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, urađena 2016. godine od strane UNDP, radi sagledavanja uticaja na položaj OSI na tržištu rada, pokazala je da se položaj OSI poboljšao tokom prvih osam godina sprovođenja zakona, uzevši u obzir situaciju na tržištu rada u Republici Srbiji. Međutim, za poslodavce OSI i dalje predstavljaju neiskorišćen i većinom neprepoznat izvor radne snage i nisu dovoljno poznati s različitim modalitetima ispunjavanja obaveza koje se odnose na zapošljavanje OSI (Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, 2018).

Zakon je takođe predvideo osnivanje Budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, koji se puni uplatom sredstava po osnovu obaveze zapošljavanja OSI od strane privrednih subjekata. Nalazi Ex-post evaluacije NSZS ukazuju da bi sredstva koja se izdvajaju za finansiranje mera namenjenih OSI i preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI mogla značajno da se povećaju, posebno kada se sagledaju u odnosu na priliv sredstava u Budžetski fond po osnovu finansijskih obaveza poslodavaca koje Poreska uprava prikazuje u iznosu od 4,31 milijarde RSD u 2019. godini. Ta sredstva su višestruko veća od ukupnog iznosa sredstava koja se izdvajaju za finansiranje svih mera za OSI i podršku preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI (1.25 mlrd. RSD u 2019. godini) (Aleksić i dr., 2020).

Zakonom o zapošljavanju stranaca, donetim 2014. godine, uređuju se uslovi i postupak zapošljavanja stranaca u Republici Srbiji i druga pitanja od značaja za zapošljavanje i rad stranaca. Zakon, između ostalog, uređuje mogućnosti zasnivanja radnog odnosa sa strancima, odnosno zaključivanja drugih ugovora kojima se ostvaruju prava po osnovu rada, samozapošljavanja stranaca pod precizno uređenim uslovima, kao i druga pitanja od značaja za zapošljavanje stranaca.

Izmenama i dopunama ovog zakona iz 2017. godine uvedena je radna dozvola za stručno osposobljavanje i usavršavanje, odnosno precizirani su uslovi za pribavljanje dozvole za rad za strance koji obavljaju obuku. Uvedena je i mogućnost produženja radne dozvole za upućena lica i kretanje u okviru privrednog društva, za lica koja obavljaju poslove ili usluge od interesa za Republiku Srbiju, što je u funkciji povećanja stranih investicionih ulaganja u Republici Srbiji (MRZBSP, 2011-2019).

Zakon o agencijskom zapošljavanju usvojen je 2019. godine sa ciljem da radnici angažovani preko agencija za privremeno zapošljavanje imaju jednake uslove i prava iz radnog odnosa kao i zaposleni kod poslodavca korisnika. Primena Zakona počela je 1. marta 2020. godine.

Ovim zakonom uređuju se prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman ustupljenih zaposlenih u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada (poput zarade, uslova rada, radnog vremena, pristupa objektima za ishranu i decu, itd.), uslovi za rad

agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika, kao i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima.

Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima¹⁷ usvojen je 2018. godine sa ciljem pojednostavljenja načina radnog angažovanja lica i plaćanja poreza i doprinosa za rad na poslovima koji su sezonskog karaktera u pojedinim delatnostima u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva. Zakon definiše koji poslovi spadaju u sezonske, ko može biti sezonski radnik, ko može biti poslodavac. Zakon predviđa prijavu i odjavu radnika putem portala i plaćanje poreza i doprinosa u fiksnom iznosu (koji u 2020. godini iznosi ukupno 322 dinara po radniku, po danu angažovanja).

Politika zapošljavanja u Republici Srbiji u značajnoj meri uslovljena je i zakonskim i podzakonskim rešenjima u domenu rada, obrazovanja i poreske politike.

Zakon o radu¹⁸ definiše prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama. Izmene i dopune Zakona o radu iz 2014. doprinose stvaranju uslova za uspostavljanje poslovnog okruženja (između ostalih izmena, produžen je rok na koji se može zaključiti ugovor na određeno vreme s 12 meseci na 24 meseca, omogućen je rad s nepunim radnim vremenom i uveden je rad na daljinu, kao fleksibilni oblici rada). Obaveza poslodavca da na osnovu ugovora o radu ili drugog ugovora o obavljanju poslova podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom, kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, a najkasnije pre stupanja zaposlenog i drugog radno angažovanog lica na rad uvedena je izmenama 2017. godine.

Zakon o porezu na dohodak građana¹⁹ i Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje²⁰ svojim odredbama u značajnoj meri utiču i uslovljavaju kretanja na tržištu rada. S toga se vrše kontinuirane izmene ovih zakona s ciljem stvaranja povoljnijih uslova za privređivanje, smanjenja troškova poslovanja, otklanjanja sive zone u oblasti zapošljavanja i prevođenja u legalne tokove.

Najnovijim izmenama Zakona o porezu na dohodak građana i Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje²¹, usvojenim 2019. godine, povećan je neoporezivi iznos zarade sa 15.300 na 16.300 dinara, čime je umanjeno fiskalno opterećenje prihoda koje fizička lica ostvare po osnovu rada; uvedene su nove olakšice za poslodavce – novo-

17 Službeni glasnik RS, broj 50/2018

18 Službeni glasnik RS, broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

19 Službeni glasnik RS, broj 24/2001, 80/2002, 80/2002 – dr. zakon, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – ispr, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – odluka US, 7/2012 – usklađeni din. iznosi, 93/2012, 114/2012 – odluka US, 8/2013 – usklađeni din. iznosi, 47/2013, 48/2013 – ispr, 108/2013, 6/2014 – usklađeni din. iznosi, 57/2014, 68/2014 – dr. zakon, 5/2015 – usklađeni din. iznosi, 112/2015, 5/2016 – usklađeni din. iznosi, 7/2017 – usklađeni din. iznosi, 113/2017, 7/2018 – usklađeni din. iznosi, 95/2018, 4/2019 – usklađeni din. iznosi, 86/2019 i 5/2020 – usklađeni din. iznosi.

20 Službeni glasnik RS, broj 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 – usklađeni din. iznosi, 8/2013 – usklađeni din. iznosi, 47/2013, 108/2013, 6/2014 – usklađeni din. iznosi, 57/2014, 68/2014 – dr. zakon, 5/2015 – usklađeni din. iznosi, 112/2015, 5/2016 – usklađeni din. iznosi, 7/2017 – usklađeni din. iznosi, 113/2017, 7/2018 – usklađeni din. iznosi, 95/2018, 4/2019 – usklađeni din. iznosi, 86/2019 i 5/2020 – usklađeni din. iznosi.

21 Službeni glasnik RS, broj 86/2019.

osnovana privredna društva koja obavljaju inovacionu delatnosti, po osnovu zarade osnivača koji su zaposleni u tim privrednim društvima, kao i za poslodavce koji zasnjuju radni odnos sa kvalifikovanim novozaposlenim licem; umanjene su poreske osnovice po osnovu zarade lica koja zasnjuju radni odnos sa poslodavcem, kao novonastanjeni obveznici na teritoriji Republike Srbije i za kojima, kao licima sa posebnim stručnim znanjima, postoji potreba na domaćem tržištu rada; produžen je period primene postojećih olakšica za zapošljavanje novih lica, u vidu prava na povraćaj dela plaćenog poreza po osnovu zarade novozaposlenog lica u rasponu od 65% do 75% do 31. decembra 2020. godine.

Pomenutim izmenama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje takođe su smanjene stope doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje sa 26% na 25,5%, tako da se doprinosi na teret poslodavca sada plaćaju po stopi od 11,5% (umesto predašnjih 12%). Ovim je, s jedne strane, dodatno smanjeno fiskalno opterećenje prihoda koje fizička lica ostvare po osnovu rada, i sa druge strane, smanjeni su troškovi poslovanja za poslodavce i druge isplatioce prihoda.

Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (NOKS)²², 2018. godine uspostavljen je sistem za uređivanje kvalifikacija, definisana je njegova svrha, ciljevi i principi, kao i vrste i nivoi kvalifikacija, načini sticanja kvalifikacija, opisi znanja, veština, sposobnosti i stavova nivoa kvalifikacija. Zakonom je predviđeno osnivanje Saveta za NOKS kao savetodavnog tela koje daje preporuke o procesu planiranja i razvoja ljudskog potencijala u skladu sa javnim politikama u oblasti celoživotnog učenja, zapošljavanja, karijernog vođenja i savetovanja; Agencije za kvalifikacije radi obavljanja poslova obezbeđivanja kvaliteta i pružanja stručne podrške Savetu i drugim nadležnim organizacijama u svim aspektima razvoja i implementacije NOKS-a, kao i Sektorskih veća, koja su partnerski formirana stručna i savetodavna tela čija je osnovna funkcija definisanje potreba za kvalifikacijama na tržištu rada u Republici Srbiji.

Zakon o dualnom obrazovanju²³, usvojen 2017. godine, uredio je sadržaj i način ostvarivanja dualnog obrazovanja, uzajamna prava i obaveze učenika, roditelja, odnosno drugih zakonskih zastupnika učenika, škole i poslodavca, materijalno i finansijsko obezbeđenje učenika, kao i druga pitanja od značaja za dualno obrazovanje. Odredbe ovog zakona primenjuju se na deo srednjeg stručnog obrazovanja i vaspitanja²⁴ za obrazovne profile u trajanju od tri, odnosno četiri godine i majstorsko i specijalističko obrazovanje, kao i obrazovanje za rad u trajanju od dve godine. Prema ovom zakonu, dualno obrazovanje je model realizacije nastave u sistemu srednjeg stručnog obrazovanja i vaspitanja u kome se plan i program nastave i učenja obavezno sprovode na dva mesta, odnosno u školi i u kompaniji (kod poslodavca), što znači da učenici stiču kompetencije, kako u školi kroz teorijsku nastavu i vežbe, tako i u kompaniji u kojoj se izvodi učenje kroz rad, a sve u skladu sa standardom kvalifikacije i planom i programom nastave i učenja (Grujić, 2020).

Godine 2019. usvojen je i Zakon o dualnom modelu studija u visokom obrazovanju²⁵ koji uređuje sadržaj i način ostvarivanja dualnog modela studija u visokom obrazovanju,

22 Službeni glasnik RS, broj 27/2018 и 6/2020

23 Službeni glasnik RS, broj 101/2017 и 6/2020

24 Prema podacima Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, u školskoj 2019/20. godini (od trenutka pune primene Zakona o dualnom obrazovanju) oko 2.600 učenika prvog razreda i 400 kompanija je bilo uključeno u sistem dualnog obrazovanja. Ukupno 37 dualnih obrazovnih profila je bilo u ponudi, u 72 srednje stručne škole.

25 Službeni glasnik RS, broj 66/2019

uzajamna prava i obaveze studenata, visokoškolskih ustanova i poslodavaca, materijalno i finansijsko obezbeđenje studenata, kao i druga pitanja od značaja za realizaciju studija po dualnom modelu. U smislu ovog Zakona, dualni model studija je model realizacije nastave na studijskim programima u visokom obrazovanju u kome se kroz aktivnu nastavu na visokoškolskoj ustanovi i praktičnu obuku i rad kod poslodavca (učenje kroz rad), stiču, usavršavaju, odnosno izgrađuju znanja, veštine, sposobnosti i stavovi (kompetencije) u skladu sa studijskim programom i standardom kvalifikacije.

Zakon o obrazovanju odraslih²⁶ uređuje obrazovanje i celoživotno učenje odraslih kao deo jedinstvenog sistema obrazovanja u Republici Srbiji. Obrazovanje odraslih obezbeđuje odraslima tokom celog života sticanje kompetencija i kvalifikacija potrebnih za lični i profesionalni razvoj, rad i zapošljavanje, kao i društveno odgovorno ponašanje.

Obrazovanje odraslih ostvaruje se kao formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno učenje. Formalno obrazovanje odraslih obuhvata osnovno i srednje obrazovanje, koji se ostvaruju na osnovu nastavnih planova i programa osnovnog i srednjeg obrazovanja. Neformalno obrazovanje odraslih predstavljaju organizovani procesi učenja odraslih na osnovu posebnih programa, a radi sticanja znanja, vrednosti, stavova, sposobnosti i veština usmerenih na lični razvoj odraslih, rad i zapošljavanje i socijalne aktivnosti. Informalno učenje odraslih predstavlja proces samostalnog sticanja znanja, vrednosti, stavova, sposobnosti i veština, u svakodnevnom životnom, radnom i socijalnom okruženju. Zakon predviđa i mogućnost priznavanja prethodnog učenja (neformalnog i informalnog) sprovođenjem postupka procene znanja, veština i stavova od strane javno priznatog organizatora aktivnosti.

Strateško opredeljenje Republike Srbije u narednom periodu najpre je moguće sagledati iz dokumenata koji se pripremaju u okviru procesa pristupanja EU (poput Programa ekonomskih reformi i Akcionog plana za Poglavlje 19).

Program ekonomskih reformi (ERP) za period od 2020. do 2022. godine (Vlada Republike Srbije, 2020b) utvrđuje strukturnu reformu Unapređenje nacionalne politike zapošljavanja u skladu sa dobrom praksom i standardima EU kao prioritet za naredni trogodišnji period u oblasti Zaposlenost i tržište rada. Okosnica strukturne reforme je proces donošenja nove Strategije zapošljavanja za period od 2021. do 2026. godine.

Akcionni plan za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje usaglašen sa Evropskom komisijom i usvojen od strane Vlade Republike Srbije u maju 2020. godine predstavlja okvir za postepeno transponovanje pravnih tekovina Evropske unije u zakonodavstvo Republike Srbije za sve oblasti obuhvaćene Poglavljem 19 (Vlada Republike Srbije, 2020c). Ovim akcionim planom predviđeno je neophodno jačanje administrativnih kapaciteta MRZBSP radi daljeg unapređenja procesa sprovođenja i praćenja sprovođenja nacionalnog strateškog i zakonodavnog okvira politike zapošljavanja i usaglašavanja sa evropskim pravnim tekovinama, preporukama i smernicama. Slično, kao i ERP, AP za poglavlje 19 predviđa usvajanje nove Strategije zapošljavanja RS, ali i izmene Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, u cilju usklađivanja sa EU.

Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period od 2021 do 2027. godine²⁷ u svojoj viziji navodi da je Republika Srbija je država u kojoj se ostvaruju ciljevi održivog

26 Službeni glasnik RS, broj 55/2013, 88/2017 – dr. zakon, 27/2018 – dr. zakon i 6/2020 – dr. zakon.

27 Službeni glasnik RS, broj 21/2020.

razvoja uz puni doprinos iseljenika, stranaca koji u njoj žive i radno sposobnog stanovništva koje u njoj želi da ostane. Opšti cilj Strategije je stvaranje privrednog i društvenog ambijenta za usporavanje odlaska radno sposobnog stanovništva, jačanje veza sa dijasporom, podsticanje povratnih i cirkularnih migracija, kao i privlačenje stranaca različitih obrazovnih profila. Za oblast zapošljavanja, posebno su važni posebni ciljevi 2 – Unapređenje uslova života i rada u privrednom i društvenom sektoru i 3 – Usklađivanje sistema obrazovanja sa potrebama privrede, sa akcentom na praćenje inovacija koje nosi sa sobom četvrta industrijska revolucija, posebno u sferi razvijanja novih zanimanja i stručnih profila i stvaranje uslova za privlačenje stranih studenata.

Razvoj normativnog i strateškog okvira u proteklom periodu stvarali su uslove (kako normativne tako i institucionalne) za unapređenje tržišta rada, bolje povezivanje obrazovnog sistema sa tržištem rada, te usklađenost ponude sa potražnjom za radnom snagom. U narednom periodu, uz korišćenje stvorenih uslova, neophodno je nastaviti sa reformama oblasti zapošljavanja, u cilju usklađivanja sa politikom zapošljavanja EU, ali pre svega u cilju stvaranja kvalitetne zaposlenosti, otporne na eksterne šokove (kakav je trenutna epidemija Korona virusa).

4. OSTVARENI REZULTATI I IZAZOVI ZA NAREDNU STRATEGIJU ZAPOŠLJAVANJA

Prethodna Strategija zapošljavanja koja je doneta za period od 2011-2020. godine (Vlada Republike Srbije, 2011), bila je postavljena u okvirima četiri prioriteta koje su činili: (i) Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja – Prioritet I; (ii) Unapređenje ljudskog kapitala i veće socijalno uključivanje – Prioritet II; (iii) Razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija programa aktivne politike tržišta rada – Prioritet III; (iv) Redukovanje dualnosti na tržištu rada – Prioritet IV. Donošenje ove strategije i period planiranja politika zapošljavanja se vremenski podudaraju sa Strategijom Evropa 2020 i njenim osnovnim smernicama, a naročito integrisanom smernicom koja se odnosila na porast učešća žena i muškaraca na tržištu rada, smanjenje strukturne nezaposlenosti i promociju jednakih mogućnosti (Evropska komisija, 2010). Naslonjeni na ovu smernicu izdvajaju se prioriteti politika zapošljavanja koje čine:

- Smanjenje neusklađenosti na tržištu rada i praćenje potreba;
- Povećanje zapošljivosti i integracija teže zapošljivih grupa i stvaranje jednakih mogućnosti;
- Kvalitet zaposlenja, produktivnost, zdravlje i zaštita na radu;
- Socijalni dijalog države, poslodavaca i sindikata;
- Efikasnost institucija tržišta rada i poboljšanje administrativnih kapaciteta;
- Poboljšanje poslovne klime i podsticanje samozaposlenosti;
- Fleksigurnost;
- Smanjene neformalne zaposlenosti;
- Stimulisanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima kroz subvencije za zapošljavanje;
- Razvoj kapaciteta nacionalne službe za zapošljavanje;
- Razvoj socijalnog preduzetništva.

Srbija je svoje prioritete, koji su, pre svega, odražavali sliku nacionalnog tržišta rada naslonila na evropske prioritete, što je učinila i većina zemalja regiona (Ognjenović, Branković,

2012). Od navedenih prioritetnih pravaca razvoja tržišta rada, konceptu fleksibilnosti je posvećena veća pažnja tek nakon izmena i dopuna Zakona o radu 2014. godine, dok su se promene u oblasti socijalnog preduzetništva počele odvijati bez stvorenih institucionalnih predušlova kojima je trebalo da prethodi usvaje posebnog zakona. Kvalitet zaposlenja, produktivnost, zdravlje i zaštita na radu nisu bili u posebnom fokusu Nacionalne strategije zapošljavanja.

Najveću pažnju su izazvale izmene Zakona o radu 2014. godine²⁸ koje su omogućile angažovanje zaposlenih na bazi fleksibilnih ugovora, sa ciljem da se ide u korak sa evropskim tržištem rada i da se omogući veći prodor fleksibilnosti u radne odnose. Međutim, efekti primene ovih zakonskih rešenja nisu uvek bili onakvi kakvim su očekivani, budući da postoje primeri koji ukazuju na to da dolazi do kršenja radnih i socijalnih prava radnika od strane nesavesnih poslodavaca. Poseban problem predstavlja česta primena određenih tipova ugovora van radnog odnosa, gde se posebno izdvajaju ugovori o privremenim i povremenim poslovima, i nakon isteka zakonskog roka kojim je predviđeno maksimalno trajanje angažovanja po tom osnovu od dve godine, što dovodi do produbljanja prekar-nih radnih uslova i prolongira prelaz sa fleksibilnih na „čvršće”ugovore o radu.

Poredeći Srbiju sa Crnom Gorom i Makedonijom, istraživanje koje su sproveli Golubović i Golubović (2015) je pokazalo da je u Srbiji, u odnosu na druge dve zemlje, veći broj zaposlenih koji su se susreli sa nepodudaranjem između rada i porodičnog života, pri čemu su takvo iskustvo češće imale žene (85% anketiranih) od muškaraca (77%), i to zahvaljujući organizaciji rada i nefleksibilnom radnom vremenu. Međutim, poslednjih godina u Srbiji raste broj zaposlenih na poslovima sa nepunim radnim vremenom. Jedini problem je tzv. nedobrovoljna zaposlenost sa nepunim radnim vremenom, budući da 37% ovih lica prihvata takav oblik angažovanja, jer ne može da pronađe posao sa punim radnim vremenom (Aleksić i dr., 2020).

Ostvarenost Nacionalne strategije zapošljavanja koja je doneta za period od 2011. do 2020. godine po prioritetima i izazovi za naredni ciklus planiranja politika zapošljavanja sumarno su prikazani u tabeli 4.

U periodu sprovođenja Strategije, ukupna sredstva izdvojena za mere APTR su stagnirala, a u 2013. i 2014. godini, kada je sprovedena fiskalna konsolidacija, izdvajanja za aktivne mere su bila daleko ispod proseka u odnosu na period koji je prethodio ovoj Strategiji (MRZBSP, 2017). Izraženo u apsolutnim iznosima, 2011. godine potrošeno je 4,04 mlrd. RSD, a 2019. godine 4,41 mlrd. RSD na mere APTR (MRZBSP, 2011-2019). Posmatrano kroz učešće u bruto domaćem proizvodu, sredstava utrošena za mere APTR kretala su se od 0,11% 2011. godine do 0,08% BDP 2019. godine (MRZBSP, 2011-2019). To učešće je znatno ispod prethodnom Strategijom planirane stope od 0,5% BDP. Ostaje zaključak i izazov za naredni strateški period da je bolje planiranje realizacije sredstava za neke mere APTR (npr. obuke) i veće izdvajanje na svim nivoima preduslov za veći obuhvat nezaposlenih lica aktivnim merama. Kao primer mogu da posluže podaci za 2019. godinu koji pokazuju da je tek 2/3 sredstava planiranih za finansiranje dodatnog obrazovanja i obuka realizovano u toj godini, dok je 28,1% nezaposlenih lica sa evidencije NSZ bilo uključeno u mere APTR (Aleksić i dr., 2020). Ispitivanjem uticaja mera APTR na kretanje stope

28 Službeni glasnik RS, broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

nezaposlenosti, Marjanović i Mihajlović (2015) zaključuju da same mere ne mogu značajnije da utiču na smanjenje nezaposlenosti, već da je potrebno šire sagledati makroekonomske uslove u kojima se odvija privredna aktivnost i dinamika kreiranja novih poslova. Budući da je tržište rada deo ekonomskog sistema, pouzdanost predviđanja na tržištu rada zahteva stabilno i predvidivo makroekonomsko okruženje (Ognjenović, 2018).

Uprkos daleko nižim od planiranih dosega mera APTR, ipak se može zaključiti da su ostvareni značajni pozitivni pomaci kada je reč o uključivanju teže zapošljivih kategorija. Targetiranost ovih lica aktivnim merama prevazilazila je 96,4%, u ukupnom broju lica uključenih u mere, u 2019. godini, što govori da je ostvareno povećanje zapošljivosti ranjivih grupa i poboljšanje njihove integracije na tržište rada, a sve u cilju stvaranja jednakih mogućnosti i podsticanja zapošljavanja lica koja imaju manje šanse da se zaposle na otvorenom tržištu rada. Poseban primer predstavlja podrška zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji OSI kroz, za tu namenu, predviđeni budžetski fond. Iako su sredstva ovog fonda od 2015. do 2019. godine, gotovo prepolovljena u odnosu na 2011. godinu, značajno je povećala iskorišćenost sredstava fonda, koja je proteklih godina prevazilazila 90% planiranih (MRZBSP, 2011-2019). Međutim, pored osoba sa invaliditetom potrebno je dodatno unapređivati zapošljivost i zapošljavanje ostalih lica iz grupe teže zapošljivih koja su izdvojena kao prioritete ciljne grupe, a koje čine viškovi zaposlenih, mladi, lica bez kvalifikacija i dugoročno nezaposlena lica (MRZBSP, 2019). Isto tako, nameće se potreba za integrisanim pristupom podrške određenim kategorijama teže zapošljivih lica, u koje se ubrajaju korisnici novčane socijalne pomoći, žene žrtve nasilja u porodici, žene iz ruralnih sredina i žene koje pripadaju manje zastupljenim etničkim grupama, lica koja su bila na odsluženju zatvorske kazne, migranti sa statusom tražilaca azila, kao i druge socijalne grupe. Jedan broj ovih lica su povratnici na tržište rada, a drugi deo njih prvi put ulazi u svet rada, te su dodatno izloženi ranjivosti, a neretko i diskriminaciji i stigmatizaciji. Takođe, postoje empirijski dokazi koji potvrđuju da šeme podrške zaposlenim licima, kako pojedinačne za primaoce niskih zarada tako i porodične za domaćinstva sa niskim ukupnim dohotkom, mogu značajno povećati aktivnost na tržištu rada, posebno među najsiromašnijim, otkrivajući značajan potencijal redistributivnog efekta (Randelović i dr., 2019).

Kada je reč o finansijskim podsticajima za zapošljavanje, uočava se da je broj lica uključenih u finansijske mere APTR, kao što su programi dodatnog obrazovanja i obuka, subvencije i javni radovi, postepeno smanjivan. U periodu od 2011. do 2019. godine broj nezaposlenih lica sa evidencije NSZ smanjen je sa 48.564 na 23.552 (Aleksić i dr., 2020). Finansijske mere APTR treba da dobiju veći značaj u narednom ciklusu planiranja, ali osmišljavanje mera i selekcija korisnika treba da budu zasnovani na rezultatima strogih evaluacija neto efekata na zapošljavanje. Slični zaključci mogu da se izvedu i za aktivnosti razvoja preduzetništva uz podršku mera APTR, koje nisu ostvarene u planiranom obimu. U narednom periodu je potrebno pronaći način da se izdvoje dodatna sredstva, uradi bolja selekcija kandidata na bazi unapređenih biznis planova i bolje osmisle usluge koje NSZ pruža budućim preduzetnicima, takođe na osnovu unapređenog sistema praćenja efekata ove aktivne mere.

Institucionalni i kadrovski kapaciteti MRZBSP su smanjeni, i to u oba resora, kako u Odseku za aktivnu politiku zapošljavanja tako i u Grupi za normativne, upravne i upravno-nadzorne poslove za oblast zapošljavanja. Smanjenje kadrovskih kapaciteta rezultat je unutarne reorganizacije i sistematizacije radnih mesta, a posledica je sveobuhvatnih mera štednje države i zabrane zapošljavanja u javnom sektoru. Međutim, efikasnost ovih organizacionih delova je neupitna, budući da su nastavljene redovne godišnje aktivnosti

na izveštavanju o realizaciji Nacionalnih akcionih planova zapošljavanja i koordinaciji rada sa jedinicama lokalne samouprave na usvajanju Lokalnih akcionih planova zapošljavanja. Na sličan način, reorganizacijom NSZ smanjeni su institucionalni kapaciteti, koji su, u uslovima važnja zabrane zapošljavanja u javnom sektoru, doveli do smanjenja broja izvršilaca na poslovima savetovanja, dok su potrebe za nedostajućim brojem savetnika rešavane zapošljavanjem na određeno vreme. To je dovelo do povećanja opterećenosti savetnika za zapošljavanje brojem predmeta, te je u 2019. godini na jednog savetnika u proseku dolazilo 827 predmeta (NSZ, 2020). Međutim, bez daljeg unapređenja kapaciteta MRZBSP i NSZ, u dužem roku nije moguće održati visok nivo efikasnosti sprovođenja planiranih aktivnosti, kao ni operativnost u radu i razvijanje neophodne međusektorske saradnje i saradnje sa partnerima na lokalnom nivou u cilju daljeg razvoja regionalnih i lokalnih politika zapošljavanja. U prethodnom periodu, unapređenje kapaciteta MRZBSP i NSZ u najvećoj meri je ostvareno zahvaljujući sredstvima donatorskih organizacija.

Tabela 4. Ostvarenost Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011–2020. godina po prioritetima

Prioritet	Ostvarenost	Izazov
<i>Prioritet I: Podsticaji zapošljavanju i lokalne politike zapošljavanja</i>	U najvećoj meri ostvaren	Dalja decentralizacija politika zapošljavanja; Unapređenje kapaciteta na lokalnom nivou radi boljeg planiranja potreba tržišta rada;
<i>Prioritet II: Ljudski kapital i socijalno uključivanje</i>	U najvećoj meri ostvaren	Razvoj karijernog vođenja i savetovanja uz proširenje mreže pružaoca usluga; Jačanje međusektorske saradnje na polju praćenja potreba tržišta rada i razvijanja novih zanimanja; Operacionalizacija institucionalnog i normativnog okvira vezano uz NOKS i NSKZ; Razvoj socijalnog preduzetništva;
<i>Prioritet III: Institucionalni kapaciteti i mere APTR</i>	Delimično ostvaren	Razvoj kapaciteta ministarstva zaduženog za politike zapošljavanja i normativni okvir; Razvoj kapaciteta NSZ i širenje mreže ka ostalim pružaocima usluga u oblasti zapošljavanja (privatne agencije, nevladin sektor i dr.); Veća izdvajanja za mere APTR i veći obuhvat nezaposlenih lica;
<i>Prioritet IV: Redukovanje dualnosti</i>	Delimično ostvaren	Redukovanje neformalne zaposlenosti; Fleksibilni oblici zapošljavanja i dostojanstven rad; Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog;

Izvor: Obrada autora na bazi Nacionalne strategije zapošljavanja i evaluacija uspešnosti.

Stopa učešća odraslih u obrazovanju i obukama je niska u Srbiji. U 2019. godini je iznosila 4,2%, što je daleko od ciljane vrednosti od 7,0% predviđene Nacionalnom strategijom razvoja obrazovanja do 2020. godine, a još dalje od evropskog proseka koji je iznosio 11,2% u 2019. godini (Ministarstvo, prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, 2020). U prethodnom periodu, usvojena su dva važna zakona koja su omogućila ostvarivanje ciljeva vezano za celoživotno učenje, unapređenje ljudskog kapitala, kontinuirano praćenje potreba tržišta rada i smanjenje neusklađenosti ponude i potražnje. Zakonom o obrazovanju odraslih iz 2013. godine²⁹ omogućava se priznavanje kvalifikacija stečenih neformalnim obrazovanjem i informalnim učenjem, dok su Zakonom o Nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (NOKS) iz 2018. godine³⁰ stvoreni uslovi za uspostavljanje jedinstvenog okvira svih nivoa i vrsta kvalifikacija nezavisno od načina sticanja. To je dalje omogućilo da se usvoji Nacionalna standardna klasifikacija zanimanja (NSKZ), koja je usklađena sa relevantnom međunarodnom klasifikacijom, neophodni registri, šifarnici, metodologije rada, kao i da se ostvari institucionalno povezivanje kroz osnivanje sektorskih veća i radnih grupa. Ovim su ostvareni značajni preduslovi za međusektorsku saradnju i praćenje funkcionalnosti uspostavljenog institucionalnog i normativnog okvira u praksi. U narednom periodu je potrebno dalje unapređivati tehničke i kadrovske kapacitete kako bi se osigurala primena usvojenih rešenja.

Kretanje neformalne zaposlenosti u apsolutnom i relativnom izrazu, imalo je rastući i opadajući karakter tokom desetogodišnjeg perioda sprovođenja prethodne Strategije. Međutim, od 2016. godine stopa neformalne zaposlenosti konstantno opada, a 2019. godine zadržala se sa nivou od 18,2%. Takođe, nazire se i blaga preraspodela neformalno zaposlenih, tako što se povećava učešće samozaposlenih i zaposlenih za platu u privatnim neregistrovanim firmama, a smanjuje učešće pomažućih članova domaćinstva, što govori u prilog tome da ranjivi oblici zaposlenosti i dalje nose naveći teret neformalne zaposlenosti (Paunović, Kosanović, 2011). Ni sektorska raspodela neformalne zaposlenosti nije značajnije promenjena održavajući džepove neformalnog rada postojanim, tako da se može zaključiti da nisu ostvareni značajniji pomaci u suzbijanju neformalne zaposlenosti. Šira akcija na značajnijem suzbijanju neformalne zaposlenosti zahtevala bi povezivanje različitih politika i međusektorsku saradnju, od poreske, preko inspeksijskog nadzora, do politike zapošljavanja.

Poslednja, ali ne i najmanje važna tema, tiče se socijalnog dijaloga države, poslodavaca i sindikata i dometa kolektivnog pregovaranja. Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog nisu na zavidnom nivou, o tome svedoče i izveštaji Evropske komisije o napretku Srbije u pretpristupnim pregovorima sa EU (Evropska komisija, 2020). Potrebno je uskladiti normativni okvir sa regulativom EU i dodatno ojačati kapacitete socijalnih partnera. Granski kolektivni ugovori se češće zaključuju unutar javnog sektora, dok se veoma teško zaključuju u privatnom sektoru. Dodatni napor potrebno je usmeriti ka promovisanju kredibiliteta socijalnih partnera i značaja kolektivnog pregovaranja.

5. ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Ukoliko bi se ostvarenost rezultata Nacionalne strategije zapošljavanja, koja je doneta za period od 2011. do 2020. godine, merila približavanjem vrednosti ključnih indikatora tržišta

29 Službeni glasnik RS, broj 55/2013, 88/2017 – dr. zakon, 27/2018 – dr. zakon i 6/2020 – dr. zakon.

30 Službeni glasnik RS, broj 27/2018, 6/2020.

rada, kao što su stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti, ciljanim vrednostima, moglo bi se zaključiti da je primena Strategije dovela do očekivanih ishoda. Naime, stopa aktivnosti stanovništva radnog uzrasta, sa 58,8% u 2010., povećana je na 68,1% u 2019. godini, dok je stopa zaposlenosti sa 47,1% povećana na 60,7%, a stopa nezaposlenosti je smanjena sa 20,0% na 10,9%, pri čemu su ciljane vrednosti stopa aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti iznosile 68,8%, 61,4% i 10,8%, redom, u 2020. godini (Aleksić i dr., 2020).

Slično tome, Nacionalnom strategijom zapošljavanja je predviđeno da stopa zaposlenosti stanovništva starosti od 20 do 64 godine iznosi 66,3% u 2020. godini, dok je ostvarena stopa u 2019. godini iznosila 65,2%. Dakle, ostvarena vrednost u 2019. godini se približila ciljanoj vrednosti, iako je niža za 1,1 p.p. Praćenje ostvarenosti stope zaposlenosti za stanovništvo starosti od 20-64 godine ostavlja mogućnost da se Srbija uporedi sa EU. Predviđeno je da stopa zaposlenosti stanovništva starosti od 20-64 godine u EU dostigne vrednost od 75% na kraju 2020. godine (European Commission, 2010). Prema podacima za 2019. godinu, stopa zaposlenosti u EU 28 iznosila je 68,2%, te je prilično izvesno da se ciljana vrednost na nivou Unije neće ostvariti ni 2020. godine. Ukoliko Srbiju uporedimo sa EU 28, prema dostignutoj stopi zaposlenosti, može se zaključiti da Srbija zaostaje za prosekom EU 28 za tri procenta poena u 2019. Međutim, u zemlje, koje su već u 2019. godini ostvarile cilj iz Strategije Evropa 2020, ubrajaju se većina starih članica EU, kao i bivše Baltičke republike.³¹

Evropska komisija je 2018. godine usvojila dodatne smernice za sprovođenje politika zapošljavanja u zemljama EU kao deo Strategije Evropa 2020.³² U četiri nove smernice ubrajaju se: (i) podsticanje potražnje za radom, (ii) unapređenje ponude rada i poboljšanje pristup zapošljavanju, veštinama i kompetencijama, (iii) unapređenje funkcionisanja tržišta rada i efektivnost socijalnog dijaloga i (iv) promocija jednakih mogućnosti za sve, podsticanje socijalne inkluzije i borba protiv siromaštva. Ove smernice predstavljaju okvir koordinisane strategije zapošljavanja u Uniji i omogućavaju da se postigne zajednički cilj koji bi vodio punoj zaposlenosti i društvenom progresu.

Srbija je svoje prioritete u oblasti politika zapošljavanja dobrim delom naslonila na zajednički okvir evropskih politika, imajući u vidu težnju ka pristupanju EU, ali je uzela u obzir i specifičnosti koje su, pre svega, vezane za razvoj lokalnog i regionalnog tržišta rada i podizanje zapošljivosti teže zapošljivih kategorija. Od četiri prioriteta, predviđena Nacionalnom strategijom zapošljavanja, dva su ostvarena u dobroj meri (podsticaji zapošljavanju i lokalne politike zapošljavanja; ljudski kapital i socijalno uključivanje), dok su preostala dva ostvarena samo delimično (institucionalni kapaciteti i mere APTR; redukovanje dualnosti na tržištu rada).

Iz analize, izložene u ovom radu, proizlaze preporuke za novu Strategiju zapošljavanja, koje mogu da se sublimiraju u sledećem: (i) potrebno je posvetiti veću pažnju razvoju fleksignosti, kvalitetu zaposlenja, produktivnosti, zdravlju i zaštiti na radu, kao i razvoju socijalnog preduzetništva; (ii) potrebno je bolje planirati realizaciju mera APTR i povećati sredstava za ove mere na svim nivoima, što je preduslov za veći obuhvat nezaposlenih lica aktivnim merama; (iii) podsticati ostvarivanje jednakih mogućnosti i zapošljavanje lica

31 Videti: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=t2020_10&lang=eng

32 Council Decision 2018/1215/EU of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States (OJ L 224/4, 05.09.2018.).

koja imaju manje šanse da se zaposle na otvorenom tržištu rada; (iv) finansijskim merama APTR treba dati veći značaj, ali osmišljavanje mera i selekcija korisnika treba da budu zasnovani na rezultatima strogih evaluacija neto efekata; (v) dalje unapređivati kapacitete MRZBSP i NSZ, sa ciljem da se održi visok nivo efikasnosti sprovođenja planiranih aktivnosti; (vi) potrebno je dalje unapređivati tehničke i kadrovske kapacitete i podsticati međusektorsku saradnju kako bi se osigurala primena usvojenih rešenja vezno za NOKS, kao i u oblasti učenja u formalnom kontekstu i informalnog učenja, radi dugoročne usklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada; (vii) suzbijati neformalnu zaposlenost koordinisanim delovanjem relevantnih politika; (viii) unapređivati socijalni dijalog i promovisati značaj kolektivnog pregovaranja. Ostale specifične preporuke date su kroz sam tekst rada.

LITERATURA

- Aleksić D., Arandarenko, M., Ognjanov, G. (2020). Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine, FREN, Beograd.
- Bobić, M., Anđelković, M., Kanazir, V. (2015). Studija o spoljnim i unutrašnjim migracijama građana Srbije, Međunarodna organizacija za migracije. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://serbia.iom.int/sites/default/files/Studija%20o%20spoljnim%20i%20unutrašnjim%20migracijama%20građana%20Srbije.pdf>
- Council Decision 2018/1215/EU of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States (OJ L 224/4, 05.09.2018.).
- Eurostat (2019). Dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Evropska komisija (2020). Republika Srbija: Izveštaj za 2020. godinu, Radni dokument Komisije. Brisel 06.10.2020. SWD(2020) 352 konačna verzija. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/serbia_report_2020_SR.pdf
- Evropska komisija (2018). Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=imp_expend
- Evropska komisija (2010). Communication from the Commission, EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 3.3.2010., COM(2010) 2020 final. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Golubović, N., Golubović, S. (2015). Comparative analysis of work-life balance in FRY Macedonia, Montenegro and Serbia. *Facta Universitatis*, 12 (3), str. 183-198. ISSN 0354-4699.
- Grujić, G., (2020). Nacionalni model dualnog obrazovanja: put u budućnost Srbije, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja. Beograd. ISBN 978-86-7452-074-1
- ILO (2020a). Organizational review of the Employment Department of the Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs of the Republic of Serbia. Draft. October 2020.
- ILO (2020b). Rapid assessment of the administrative capacity of the National Employment Service of Serbia. Draft. October 2020.
- Marjanović, G., Mihajlović, V. (2015). Tržište rada i politika zapošljavanja u EU i pouke za Srbiju. U: *Ekonomsko-socijalni aspekti priključivanja Srbije Evropskoj uniji*, Jakšić, M. i dr. (ur.), str. 105-115, Ekonomski Fakultet, Univerzitet u Kragujevcu.

- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja RS (2019). Ex-ante analiza politike zapošljavanja. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2019-11/Ex-ante%20analiza%20politike%20zaposljavanja_0.pdf
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja RS (2019). Ex post analiza efekata nacionalnih akcionih planova zapošljavanja za period 2017-2018. godine. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2019-11/Ex%20post%20analiza%20NAPZ%20za%20period%202017-2018_0.pdf
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja RS (2011-2019). Izveštaji o realizaciji nacionalnih akcionih planova zapošljavanja za period 2011-2019. godina. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sekto-za-rad-i-zaposljavanje/izvestaji-o-realizaciji-nacionalnih-akcionih>
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja RS (2017). Procena uspešnosti Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine za prvih pet godina primene (2011-2015). Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2018-11/procena_uspesnosti_nacionalne_strategije_zaposljavanja_za_period_2011-2020_godine_za_prvih_5_godina_primene_2011-2015.pdf
- Ministarstvo, prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (2020). Izveštaj o realizaciji Akcionog plana za sprovođenje Strategije razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2020/10/Report-on-the-Realization-of-the-Action-Plan-for-the-Implementation-of-the-Strategy-for-the-Development-of-Education-in-Serbia-Until-2020-for-2019..pdf>
- Nacionalna služba za zapošljavanje (2020). Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2019. godinu. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/14/14387_izvestaj_o_rad_u_nsz_-_i_-_xii_2019_godine.pdf
- Ognjenović, K. (2018). Pouzdanost prognoza na tržištima rada sa visokom nezaposlenošću. U: *Ekonomska teorija u periodu 1958-2018.*, B. Drašković i dr. (ur.), str. 378-396, Institut ekonomskih nauka, Beograd. ISBN – 978-86-89465-46-4.
- Ognjenović, K., Branković, A. (2012). Employment policy in the Western Balkan countries and their perspectives in the process of European integration. U: *European Integration Process in Western Balkan Countries*, Teixeira, P. i dr. (ur.), Faculty of Economics of the University of Coimbra, Coimbra, str. 389-415. ISBN 978-972-9344-05-3
- Ognjenović, K., Kuzmanov, L., Pavlović D. (2020). Ex-ante analiza Strategije zapošljavanja za period 2021-2026. godina, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije i Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva.
- Paunović, S., Kosanović, R. (2011). The problem of unemployment in the Republic of Serbia with specific regard to informal employment. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 14 (4), str. 505-519. ISSN online 1435-2869
- Pavlović, D., Bodroža, D., Vukmirović, V. (2020). The economic impact of the COVID-19 on the Serbia's labor market: statistics and facts. *Economic Analysis: Applied Research in Emerging Markets*, 53 (1). str. 1-13. ISSN 1821-2573
- Randelović, S., Žarković Rakić, J., Vladislavljević, M., Vujić, S. (2019). Labour supply and inequality effects of in-work benefits: evidence from Serbia. *Naše gospodarstvo / Our Economy*, 63 (3), str. 1-22. ISSN 0547 3101

- Statistical Office of the Republic of Serbia, Labor Force Survey (2019). Statistical Office of the Republic of Serbia. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://publikacije.stat.gov.rs/G2020/PdfE/G20205658.pdf>
- Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. (2018). Treći nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji za period 2014-2017. Beograd
- Vlada Republike Srbije (2020a). Fiskalna strategija za 2021. godinu, sa projekcijama za 2022. i 2023. godinu. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <file:///Users/lidija/Downloads/FISKALNA-STRATEGIJA-2021-2023.pdf>
- Vlada Republike Srbije (2020b). Program ekonomskih reformi za period od 2020. do 2022. godine. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://www.mfin.gov.rs/wp-content/uploads/2019/11/ERP-2020-2022-srp.pdf>
- Vlada Republike Srbije (2020c). Akcioni plan za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje. Dostupno na (pristupljeno 30.11.2020.): <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>
- Vlada Republike Srbije (2020d). Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021-2027. godine. *Službeni glasnik RS*, broj 21/2020.
- Vlada Republike Srbije (2011). Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine. *Službeni glasnik RS*, broj 37/2011.
- Vukmirović, V. et al. (2020), Foreign direct investments' impact on economic growth in Serbia, *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*. ISSN 1944-8953. doi: 10.1080/19448953.2020.1818028, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19448953.2020.1818028>