

DUGOROČNE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA U EU I SRBIJI ¹

Olja Munitlak Ivanović ², Simonida Vučenov ³, Andrea Andrejević ⁴

Apstrakt: Jedno od osnovnih načela na jedinstvenom tržištu Evropske unije (EU) je pravo na zapošljavanje državljana Unije. Međutim, nacionalne regulacije predstavljaju prepreke ovim težnjama. Prepreke se savlađuju normama EU, koje garantuju uzajamno priznavanje i unifikaciju profesionalnih kvalifikacija među zemljama članicama. Globalna kriza je potvrdila direktnu vezu između stanja u ekonomiji i tržišta rada, a stopa nezaposlenosti u EU27 u novembru 2010. godine iznosila je 9,6%, dok je u istom periodu u Srbiji ona iznosila čak 19,2%. U Republici Srbiji, politiku zapošljavanja kreira Ministarstvo za ekonomiju i regionalni razvoj dok Nacionalna služba za zapošljavanje realizuje mere aktivne politike zapošljavanja. Dalji ekonomski razvoj i prosperitet, kako EU, tako i Srbije direktno zavisi od zaposlenosti, pa je u fokusu ovog rada upravo politika zapošljavanja, koja se razlikuje u nacionalnim ekonomijama, ne suštinski već spram socijalnog modela. U radu će biti predstavljeno tržište rada EU i Srbije, strategije politika zapošljavanja u EU, Evropa 2020 integrisane smernice, potom stanje i perspektivama politike zapošljavanja i tržišta rada Srbije. U Narednom odeljku biće prezentovana uporedna analiza dugoročnih politika zapošljavanja EU i Srbije.

Ključne reči: zapošljavanje u EU i Srbiji, smernice zapošljavanja, stopa zaposlenosti, nezaposlenost, usaglašavanja, integracije.

¹ Ovaj rad predstavlja deo istraživanja na projektu broj III 47009 "Evropske integracije i društveno-ekonomske promene privrede Srbije na putu ka EU "koji finansira Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije koji finansira Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

² Prof.dr Olja Munitlak Ivanović, Fakultet za uslužni biznis, Univerzitet Edukons, Sremska Kamenica

³ Simonida Vučenov, student doktorskih studija, Fakultet poslovne ekonomije, Univerzitet Edukons, Sremska Kamenica

⁴ Andrea Andrejević, student doktorskih studija, Fakultet poslovne ekonomije, Univerzitet Edukons, Sremska Kamenica

29.1. UVOD

Potreba za stvaranjem jedinstvenog privrednog i društvenog okvira u Evropskoj uniji, pokrenula je brojne politike u cilju stvaranja koordinisane akcije, koja se na nekim područjima (npr. finansijski sistem kao osnova funkcionisanja bilo kog privrednog sistema) više, a u drugim manje (npr. socijalne politike) razvila.

Pitanje zapošljavanja i regulisanja tržišta rada u prošlosti je uglavnom rešavano saradnjom vlada država članica, a zajedničke odrednice na nivou Unije definisane su tek Ugovorom iz Amsterdama 1997. godine.

Kako je pitanje zapolsenosti jedno od krucijalnih u markoekonomskom smislu, potreba za što lakšim i efikasnijim zapošljavanjem značajan je segment strategije opstanka svake ekonomije.

Cilj rada je da se analizira stanje na tržištu rada kako u Evropskoj uniji, tako i u Srbiji. Politika zapošljavanja na posmatranom području biće predstavljena hronološki, od težnje za njenim uvođenjem, do njene institucionalizacije. Na osnovu posmatranih trendova, biće prikazane dugoročne strategije, kao i predviđanja kretanja na tržištu rada do kraja ove decenije, gde je akcenat na dugoročnim kretanjima koje Srbija treba da sledi, kao kandidat za članstvo u EU.

29.2. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA U EVROPSKOJ UNIJI

Od samog osnivanja, Zajednica je imala ambiciozne planove za nacionalne socijalne politike, ali su oni dugo ostajali samo u sferi projekcija. Obimnije socijalne politike počele su da se sprovode tek posle uspostavljanja jedinstvenog tržišta. Prioriteti socijalnih politika za koje je nadležna GD5 (Generalna direkcija za zapošljavanje, industrijske odnose i socijalna pitanja), menjali su se kako su evoluirali ekonomski, društveni i politički problemi. Od osnivanja Zajednice, socijalne politike su bile vezane za podizanje životnog standarda, zabranu dečijeg rada, unapređenje radnih i životnih uslova, a kasnije su se preorijentisale na probleme radne mobilnosti, jednakog tretmana pri zapošljavanju, da bi opadanje ekonomskog rasta dovelo do postavljanja sveobuhvatnih pitanja radno-društvenog tretmana zaposlenih (Prokopijević, 2005, str. 317, 318).

Komisija je osnovala „Sedoc“ (informativni sistem koji je posedovao kodifikovane poslove i kvalifikacije potrebne za obavljanje svakog od ponuđenih poslova) 1989. godine u cilju omogućavanja povezivanja i oglašavanja poslova. Godine 1994. sa radom je počeo EURES (European Employment Services Network), kompjuterizovani sistem za razmenu podataka o slobodnim radnim mestima,

sjedinen sa javnim službama za zapošljavanje zemalja članica (Hantrais, 2000, str. 203). Pribavljanje detaljnih informacija o slobodnim radnim mestima i aplikacija za zapošljavanje, kao i opšte informacije o uslovima života i rada, tržištu rada, aktivirani su u cilju podrške pojedincima, koji traže posao i poslodavcima zainteresovanim za regrutovanje u okviru Unije.

Sporazum o socijalnoj politici, integrisan u članove Ugovora (136-148 EZ), takođe dobija elemente politike zapošljavanja, tako što se Uniji dodeljuju nadležnosti u oblasti oblikovanja radne sredine, uslova rada, odnosa između tarifnih partnera i socijalne sigurnosti. Politika jednakih prava EU ne dobija na značaju samo u okviru politike zapošljavanja. Bela knjiga o razvoju, konkurentskoj sposobnosti i zapošljavanju, koju je Komisija objavila 1993. godine, podstakla je države članice EU na preuzimanje nove inicijative, čiji je cilj bio pojačana koordinacija njihovih do tada uglavnom izolovano sprovedenih politika zapošljavanja. Na sednici Evropskog Saveta u Esenu, decembra 1994. godine, šefovi država i vlada prvi put su definisali oblasti delovanja, s ciljem borbe protiv visoke nezaposlenosti, a radi zajedničkih inicijativa privrednog rasta sa namerom povećanja zaposlenosti.

Politika zapošljavanja (Maurer, 2002) bila je centralna tema Međunarodne konferencije 1996/1997. godine sazvane radi izrade Amsterdamskog ugovora. Na inicijativu vlada Švedske, Francuske i Austrije, ova politika ugovorno je pozicionirana u samostalni odeljak - „Zapošljavanje“, članovi 125-130 UEZ (Vajdenfeld, Vesels, 2002, str. 249, 250). Na taj način Ugovor postavlja postulat izrade i stalne dorade koordinisane strategije zapošljavanja, koju bi obavljala EZ i njene države članice, pri čemu je u središtu pažnje podrška kvalifikaciji, obrazovanju i sposobnosti prilagođavanja zaposlenih i fleksibilno prilagođavanje tržišta rada potrebama privrednih reformi.

Uprkos slobodi migracije ljudi u okviru Zajednice u cilju zapošljavanja, član 48. eksplicitno isključuje javne službe od slobode kretanja ljudi. Revidiran član 39, takođe ističe da se provizije ne odnose na javni sektor. Radna mesta u pravosuđu, policiji, vojsci i diplomatiji, kao i u arhitekturi i superviziji u javnoj administraciji rezervisana su za pripadnike nacije, dok druga, poput medicinskih sestara, nisu nacionalno ograničena. Pa ipak, programi poput Linqua bili su organizovani sa ciljem povećavanja mobilnosti nastavnika omogućavajući praksu radnika iz ovog dela javnog sektora u inostranstvu.

U cilju pravovremenog usmeravanja buduće radne snage u skladu sa potrebama tržišta, zemlje članice razvile su strategije ranog utvrđivanja kvalifikacionih potreba zaposlenih u EU, a Francuska, Italija, Španija i Nemačka već duži niz godina praktikuju ovaj mehanizam u cilju zadovoljavanja potreba tržišta.

Socijalna politika podrazumeva nekoliko temeljnih odrednica: povećanje broja radnih mesta, raznolikost izbora poslova na evropskom tržištu rada, jednake uslove zapošljavanja, poboljšanje uslova života i rada, visok nivo kvaliteta socijalne politike i socijalne kohezije, ali i podsticanje poboljšanja opremljenosti članica u svrhu praktičnog prihvatanja promena zasnovanih na znanju.

Nadležnost u rešavanju navedenih pitanja i dalje imaju države članice, a uloga nadnacionalnih organa uglavnom je savetodavna. U okviru godišnjeg nadzora i izveštavanja (čl. 148. UFEU) Savet i Komisija najpre sastavljaju zajednički godišnji izveštaj o zaposlenosti u Evropi, koji podnose Evropskom savetu na usvajanje zaključaka. Zaključci čine osnovne smernice politike zapošljavanja, koje Savet na predlog Komisije i nakon saslušanja Evropskog parlamenta, Ekonomskog i socijalnog komiteta, Komiteta regiona i Odbora za zapošljavanje, usvaja kvalifikovanom većinom. Smernice se odnose na države članice, koje potom sačinjavaju „nacionalne akcione planove“, a u toku godine i izveštaj o preduzetim merama, za sprovođenje smernica zacrtanih ciljeva. Postupak implementacije politike zapošljavanja se završava izradom godišnjeg izveštaja Komisije i Saveta o zaposlenosti u EU i sprovođenju smernica, koji se upućuju Evropskom savetu.

Pored godišnjih provera nacionalnih praksi primenjivanih u cilju podizanja kvota zaposlenosti (monitoring), bitni elementi strategije zapošljavanja, pokrenuti Amsterdamskim ugovorom predstavljaju obavljanje mera i akcija u državama članicama i javno pripremanje i širenje sistema poređenja efikasnosti, kao pretpostavke upoređivanja sa ciljevima Unije na polju zapošljavanja.

Smernice politike zapošljavanja, koje predlaže Savet, nemaju pravno obavezujuće dejstvo u državama članicama, one su samo sredstvo javnog uvida u nacionalne (ne)uspehe. Političko-psihološko dejstvo koje iz smernica proizlazi ne zavisi samo od lojalnosti, već i od stepena preciznosti smernica. Dakle, smernice mogu predstavljati samo listu apstraktno formulisanih mera, i upravo iz te činjenice politika zapošljavanja na nivou EU još uvek nije jedinstvena, već je prepuštena državama članicama na formulisanje i koordinisanje.

Novembra 2000. godine u EU je bilo oko 14 miliona (8,1%) nezaposlenih. Šesnaest posto svih građana ispod 25 godina starosti nije imalo radno mesto, a skoro 50% svih građana iznad 25 godina starosti nije imalo obrazovanje više od osnovnog (Vajdenfeld, Vesels, 2002, str. 247). Prema ovim podacima, nije začuđujuće što je u anketama građana EU, ali i pri odabiru ključnih tema za nacionalne izbore, u vladinim saopštenjima i budžetskim debatama, upravo borba protiv visoke nezaposlenosti smatrana jednim od najznačajnijih društveno-političkih zadataka. Mišljenja o konkretnom uobličavanju koordinisane politike zapošljavanja na nivou EU duboko su podeljena. Razmimoilaženja se manifestuju u vidu debata

o odnosima, pobornika konkurencije jedne socijalne tržišne ekonomije, kojom se štiti autonomija države članice i njenih socijalnih partnera s jedne strane, a sa druge strane zagovornika prenošenja nadležnosti (zasnovanog na Ugovoru o EU) u donošenju propisa Unije, kojim države članice ugrađuju bitne elemente autonomnih delovanja u sistem odlučivanja EU - preko Saveta EU, ili čak prepuštaju organima EU - Evropska komisija (Vajdenfeld, Vesels, 2002, str. 247, 251).

Lisabonska strategija, naglašava da EU treba da poveća produktivnost i konkurentnost, dok je jačanje socijalne kohezije neophodno, u uslovima globalne konkurencije, tehnoloških promena i starenja stanovništva. Evropski socijalni fond i Evropski fond za regionalni razvoj, kao i Akcioni program u okviru politike obrazovanja u EU, sprovode pojedinačne akcije u cilju povećanja fleksibilnosti tržišta rada i organizacije radnog vremena, prekvalifikacije radne snage i otvaranja novih radnih mesta u sektorima intenzivnog rasta (usluge, nove tehnologije, informatike i komunikacije i zaštite životne sredine).

U Lisabonu je 2000. odlučeno i da Unija više pažnje posveti koordinaciji ekonomske i socijalne politike, kako bi se ostvario cilj da Evropa do 2010. godine bude najkonkurentnija, na znanju zasnovana ekonomija, te je u tom cilju i osnovano novo telo EU - Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje. Ciljevi, poput jačanja veština i kvalifikacija radnika, modernizacija organizacije rada, promocija jednakih mogućnosti i različitosti, te razvoj aktivne politike saradnje, ne mogu se ostvariti bez socijalnih partnera. Socijalni dijalog i opsežne konsultacije, smatraju se povezanim komponentama, te propisuju minimalne standarde na ovom području. Komisija je čak preuzela obavezu javnog objavljivanja konsultacija, koje će biti dostupne svim zainteresovanima.

Zajedničke ciljeve politike zapošljavanja utvrdile su sve države članice za razdoblje 2005–2008. godine, objedinjene dokumentom Smernice zapošljavanja, a temeljni dokument evropske socijalne politike je Socijalni program za razdoblje 2005-2010. godine.

Pa ipak, iskustvo pokazuje da Smernice nisu postavile dovoljno jasne prioritete i da nedovoljna koherentnost ograničava njihov uticaj na nacionalne politike.

29.2.1. Zaposlenost u EU

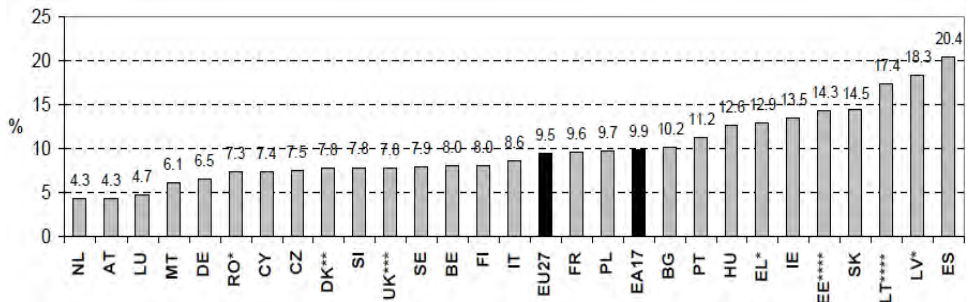
Stope zaposlenosti na nivou zemalja EU date su u tabeli 1, a prema podacima Eurostata. Posmatrano na nivou EU27, evidentno je da je kriza značajno uticala na zaposlenost u EU, izuzev u Poljskoj, Holandiji, Irskoj i Nemačkoj, dok je najveći pad zaposlenosti zabeležen u Letoniji sa 68,6% 2008. godine, na 60,9% 2009. godine i Estoniji sa 69,8% 2008. na 63,5% 2009. godine.

Tabela 1. Stopa zaposlenosti u EU, 1999-2009. godina

Zemlja/ godina	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU 27	61,8	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	64,6
EU 25	61,9	62,4	62,8	62,8	63,0	63,4	64,0	64,8	65,8	66,3	65,0
EU 15	62,5	63,4	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3	65,9
Evro zona	60,4	61,4	62,1	62,3	62,6	63,1	63,7	64,6	65,6	66,0	64,7
Belgija	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6
Bugarska	:	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6
Češka	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4
Danska	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,1	78,1	75,7
Nemačka	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66	67,5	69,4	70,7	70,9
Estonija	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5
Irska	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,6	69,1	67,6	61,8
Grčka	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2
Španija	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8
Francuska	60,9	62,1	62,8	63,0	64,0	63,8	63,7	63,7	64,3	64,9	64,2
Italija	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5
Kipar	:	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9
Letonija	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9
Litvanija	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1
Luksemburg	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2
Mađarska	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4
Malta	:	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	54,9
Holandija	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0
Austrija	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6
Poljska	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3
Portugal	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3
Rumunija	63,2	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6
Slovenija	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5
Slovačka	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2
Finska	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7
Švedska	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2
Velika Britanija	71	71,2	71,4	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9

Izvor: EUROSTAT (2011.) [online]

Prikaz 1. Stopa nezaposlenosti u januaru 2011.godine, sezonski prilagođena



- Q3 2010 ** Decembar 2010 *** Novembar 2010 **** Q4 201

Izvor: Eurostat

Sezonski prilagođena stopa nezaposlenosti u Evrozoni (EA17) bila je 9,9% u januaru 2011., dok je u decembru 2010.godine, bila 10,0% , koliko je bila i u januaru 2010 godine. Stopa nezaposlenosti u EU27 bila je 9,5% u januaru 2011. godine, u poređenju sa 9,6% u decembru 2010. godine.

Eurostat procenjuje da je 23.048 miliona muškaraca i žena u EU27, od kojih 15.775 miliona u zoni evra, bilo nezaposleno u januaru 2011. godine, dok je u decembru 2010.godine, broj nezaposlenih lica opao za 43 000 u EU27 i 72 000 u evro zoni. U odnosu na januar 2010. godine, nezaposlenost je porasla za 99 000 u EU27 i ostala gotovo stabilna u Evrozoni.

Među državama članicama, najniže stope nezaposlenosti zabeležene su u Holandiji i Austriji (oba 4,3%) i Luksemburg (4,7%), a najviša u Španiji (20,4%), Letoniji (18,3% u trećem kvartalu 2010) i Litvaniji (17,4% u četvrtom kvartalu 2010. godine).

U poređenju sa istim periodom 2009. godine, stopa nezaposlenosti pala je u jedanaest država članica, ostala je stabilna samo u dve, a povećana je u četrnaest država. Najveći padovi su zapaženi u Estoniji (16,1% do 14,3% između četvrtog kvartala 2009.godine i 2010. godine), Malti (7,2% do 6,1%) i Švedskoj (8,9% do 7,9%). Najveći porast su zabeleženi u Grčkoj (9,7% do 12,9% između trećeg kvartala 2009.godine i 2010. godine), Mađarskoj (11,0% do 12,6%) i Litvaniji (15,9% do 17,4% između četvrtog kvartala 2009. godine i 2010. godine).

Posmatrano u periodu januara 2010 i januara 2011., stopa nezaposlenosti kod muškaraca pala je sa 9,9% na 9,8% u evro zoni i od 9,7% do 9,6% u EU27. Stopa nezaposlenosti kod žena porasla je sa 10,0% na 10,1% u evro zoni i sa 9,3% na 9,5% u EU27.

U januaru 2011, stopa nezaposlenosti mladih (ispod 25 godina starosti) je 19,9% u evro zoni i 20,6% u EU27. dok je ova stopa u godinu dana ranije bila 20,2% i 20,7% respektivno. Najniže stope nezaposlenosti zabeležene su u Holandiji (7,8%), Austriji (8,0%) i Nemačkoj (8,3%), a najviša u Španiji (43,1%), Slovačkoj (37,7%) i Litvaniji (34,4% u četvrtom kvartalu 2010. godine).

Efekti globalne krize, imaju dalekosežne posledice na tržište zapošljavanja, što je na kratak rok evidentno. Države članice kroz nacionalne strategije pred svoje kreatore privrednog sistema stavljaju zadatak da usmere ciljeve ka strategiji Unije, a sama realizacija planova direktno zavisi od ekonomskog položaja država članica.

29.3. DUGOROČNA POLITIKA ZAPOSŁJAVANJA U EVROPSKOJ UNIJI „EVROPA 2020 INTEGRISANE SMERNICE“

Globalna finansijska kriza pogodila je i Uniju. Brze akcije neophodne su u cilju zaustavljanja spirale recesije. Evropa mora iskoristiti sva raspoloživa sredstva, što podrazumeva zajednički rad članica i Unije, koordinaciju unutar Evrope i uključivanje globalne odgovornosti.

Poštovanje i postupanje prema usvojenom Evropskom planu oporavka predstavlja dužnost Komisije u trenutnoj ekonomskoj situaciji. Suočena sa posledicama krize, EU mora da koordiniše strategiju oporavka, sa zadatkom da povрати poverenje potrošača i poslodavaca. Plan oporavka daje naglasak obnavljanju investicija u EU. Prema Palnu, investicije će biti usmerene ka otvaranju radnih mesta, podsticanju tražnje i jačanju EU kao globalnog aktera. Četiri prioriteta Lisabonske strategije (European Commission, 2009, str. 14,15,16) - ljudi, poslovanje, infrastruktura i energija, istraživanje i inovacije, imaju za cilj zaštitu ljudi i investicija.

Težište je upravo na zaštiti poslovanja i promovisanja preduzetništva. Prioritet mora biti zaštita evropskih građana od negativnih uticaja finansijske krize. Oni su pogođeni, kao radnici, preduzetnici. Na ovom području države članice moraju aktivno uključiti socijalne partnere.

Aktivno obuhvatanje integrisanih politika fleksi-sigurnosti, fokusiranih na obuke, treninge i nadogradnje veština, osnova su promovisanja zaposlenosti sa sigurnim povratkom na tržište rada onih koji su otpušteni i dugoročno nezaposleni.

Pomenuta kriza koja je dovela do značajnog pada stope zaposlenosti, smanjene proizvodnje, rezultirala je dramatičnim efektima po javne finansijske. Kriza je

pokazala, da stroga koordinacija politike Unije može doneti značajne rezultate, ukoliko je sprovedena efektivno. Kriza je još jednom potvrdila postojanje direktne veze između stanja u ekonomiji i tržišta rada, obzirom da je stopa nezaposlenosti u EU 27 u avgustu 2010. godine iznosila 10,1%, a na nivou država članica, najveću stopu nezaposlenosti, prema dostupnim podacima, beleži Španija sa čak 20,5%, potom Slovačka sa 14,6% i Grčka sa 13,9%.

„*Evropa 2020. Integrisane smernice*“, dokument donet marta 2010. godine, uspostavio je okvir za strategije i reforme na nivou država članica. Smernice u periodu do 2020. godine su sledeće:

- Smernica 1: Obezbeđivanje kvaliteta i održivosti javnih finansija
- Smernica 2: Usklađivanje neravnoteže
- Smernica 3: Smanjenje neravnoteže u evro zoni
- Smernica 4: Optimizacija podrške za inovacije, u oblasti istraživanja, razvoja i znanja
- Smernica 5: Unapređenje efikasnosti resursa i smanjenje emisije gasova sa efektom staklene bašte
- Smernica 6: Pобољшanje poslovnog okruženja i modernizacija industrije
- Smernica 7: Povećanje učešća na tržištu rada i smanjenje strukturne nezaposlenosti
- Smernica 8: Razvijanje kvalifikovane radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada, promovisanje kvaliteta u radu i doživotnog učenja
- Smernica 9: Pобољшanje performansi sistema obrazovanja i obuke na svim nivoima i povećanje visokoobrazovanih kadrova
- Smernica 10: Promovisanje socijalne inkluzije i borbe protiv siromaštva.

Države članice treba da sačine programe nacionalnih reformi u kojima će detaljno predstaviti akcije, koje će preduzeti u okviru nove strategije, sa posebnim akcentom na ispunjenje nacionalnih ciljeva. Nadovezujući se na nadzor Komisije i rad Saveta, Evropski savet će na godišnjem nivou proceniti ukupan napredak u sprovođenju ove strategije, postignut kako na nivou EU, tako i na nacionalnom nivou. Istovremeno će biti ispitivani makroekonomski razvoj, zaštita konkurencije i finansijska stabilnost.

Pet načelnih ciljeva, navedenih pod odgovarajućim smernicama, predstavljaju zajedničke ciljeve vođenja akcija država članica i Unije. Države članice treba da ulože sve napore da ispune nacionalne ciljeve i da uklone prepreke koje ograničavaju rast. Komisija predlaže pojednostavljenje uslova Evropskog socijalnog fonda (ESF) da odobri veća sredstva članicama, koje su se ranije približile iznosu od 1,8 milijardi evra u cilju fleksibilnih strategija, te ponovnog uključivanja zaposlenih u projekte treninga, samozapošljavanja, pokretanja poslovanja i programe pomoći najugroženijima. Komisija predlaže reviziju zakona

Evropskog fonda za globalizaciono prilagođavanje, kako bi fond mogao reagovati brže na ključne sektore i kofinansirati trgovinu i radna mesta na mestima gde su izvršene redukcije, kao i da zadrži osposobljene radnike na tržištu rada (European Commission, 2009, str. 14, 15, 16).

Drugi segment plana oporavka odnosi se na kreiranje tražnje za radom. Plan podrazumeva da članice treba da smanje socijalne troškove poslodavaca za zaposlene sa nižim primanjima u cilju promovisanja ove grupe zaposlenih. Predlaže se i direktiva stalnog smanjenja stope PDV-a za radno-intenzivne usluge.

Prema podacima Eurostata, 2009. godine stopa zaposlenosti u 27 zemalja članica EU bila je 64,6 %, a projekcija za 2020. godinu je stopa zaposlenosti od 75%. Takođe, stopu zaposlenosti ranjivih grupa - mladih od 15 do 24 godine, radnika starosti između 60 i 64 godine, nekvalifikovanih žena, invalida i migranata- treba povećati za 10% do 2014. godine. Takođe se ističe da bi 90% mladih ljudi između 15 i 24 godine trebalo školovati, obučavati ili im obezbediti zaposlenje. Evropski parlament preporučuje vladama zemalja članica da među svoje nacionalne ciljeve uvrste smanjenje broja ljudi koji žive ispod granice siromaštva za 25% do 2020. godine. Prema istraživanju Evropske komisije, 48 % građana EU bilo bi spremno razmotriti odlazak u neku drugu zemlju ili regiju ako izgubi posao, a 17% planira da radi u inostranstvu. Oktobra 2010. godine, samo 2,3% ljudi u Evropskoj uniji živelo je u nekoj drugoj zemlji članici (Eurobarometar, Brisel, 2010).

29.4. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA U SRBIJI

Ekonomski razvoj i prosperitet Srbije direktno zavisi od zaposlenosti, a politiku zapošljavanja kreira Ministarstvo za ekonomiju i regionalni razvoj. Nacionalna služba za zapošljavanje realizuje mere aktivne politike zapošljavanja sinhronizovano sa njenim kreatorom. Pitanjem zapošljavanja bave se i druge institucije, kako državne, tako i privatne (npr. „Infostud“, „Lako do posla“, „Poslovi.rs“).

Od 2007. godine, institucionalni okvir politike zapošljavanja proširen je, jer se politika zapošljavanja posmatra kao deo ekonomske politike i okrenuta je ka stvaranju radnih mesta i rastu zapošljavanja, i upravo od tada Ministarstvo za ekonomiju, formira okvir ove politike. Do 2007. godine, akcenat je bio na socijalnoj osnovi zapošljavanja, u ingerenciji Ministarstva rada.

Osnovni instrument sprovođenja aktivne politike zapošljavanja u Srbiji je Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (NAPZ). Njime se na godišnjem nivou definišu ciljevi i prioriteti politike zapošljavanja i utvrđuju programi i mere koji

će se realizovati, kako bi se dostigli postavljeni ciljevi i omogućilo održivo povećanje zaposlenosti. Pravni osnov za utvrđivanje NAPZ-a predstavlja Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS”, broj 36/09) kojim je definisano sprovođenje aktivne politike zapošljavanja i utvrđena obaveza izrade NAPZ-a na godišnjem nivou.

Pri izradi NAPZ-a za 2011. godinu uzeti su u obzir ciljevi, prioriteti i smernice evropske strategije 2020 koje se odnose na zapošljavanje i kojom pametan, održiv i inkluzivni rast ekonomije stvara mogućnost za visok nivo zaposlenosti, produktivnosti, socijalnu i teritorijalnu koheziju, a uzeti su u obzir i ciljevi EU, prioriteti i planirane aktivnosti usvojenih nacionalnih strategija i razvojnih dokumenata.

U definisanju i izradu NAPZ-a uključeni su socijalni partneri i relevantne institucije, kako bi se različitim pristupima omogućilo svestrano sagledavanje realizacije planiranih programa i ostvarili pozitivni rezultati.

Tabela 2. Stopa nezaposlenosti u Srbiji (2000-2010.)

Stopa nezaposlenosti		
Stanovništvo staro 15 i više godina starosti		
Republika Srbija	Stopa nezaposlenosti- ukupno	Stopa nezaposlenosti (15 - 64 godine)
2000	12,09	13,26
2001	12,23	13,36
2002	13,28	14,47
2003	14,63	16,00
2004	18,5	19,53
2005	20,8	21,83
2006	20,9	21,56
2007	18,1	18,8
April 2008	13,3	14,00
Oktobar 2008	14,0	14,7
April -2009	15,6	16,4
Oktobar 2009	16,6	17,4
April – 2010	19,2	20,1
Oktobar 2010	19,2	20,0

Izvor: Republički zavod za statistiku, Statistički godišnjak Srbije 2010, Beograd 2010.

Prema podacima Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, predstavljenim na okruglom stolu Instituta ekonomskih nauka, februara ove godine, u intervalu 2005-2010. godine, u Srbiji je bilo 51% zaposlenih, od čega 47,1% između 15-65

godina, a 390 hiljada ljudi, bilo je neformalno zaposleno. Novina u metodologiji od 2008. godini je da se stopa nezaposlenosti u Srbiji računa se po istom princip kao i kod Eurostata.

Svetska ekonomska kriza unazadila je prve znake oporavka na tržištu rada do kojih je došlo 2008. godine. U 2009. godini zaposlenost je pala dublje nego privredna aktivnost, a taj trend se nastavlja i dalje. Aprila 2010. godine, stopa zaposlenosti je pala na 47%, a istovremeno, odgovarajuća stopa nezaposlenosti prešla je 20%,

Struktura zaposlenosti se odlikuje mnogim nepovoljnim karakteristikama – postojanje dualnih tržišta rada dok je zaposlenost u javnom sektoru predimenzionirana, a zaposlenost za platu u privatnom korporativnom sektoru je veoma mala. Neformalna i ranjiva zaposlenost su relativno visoke, dok je poljoprivredna zaposlenost odraslog stanovništva u 2009. godine, nadmašila zaposlenost u industriji. Takođe, stope zaposlenosti i aktivnosti ranjivih grupa veoma su niske.

Obrazovanje i kvalifikacije ključno utiču na obim i kvalitet ponude rada, Učešće visokoobrazovanih u aktivnom stanovništvu uzrasta 25-54 godine, manje je od 20%. Uz to, jaz u pogledu veština raste, i taj problem će biti sve izraženiji tokom naredne ove decenije.

Prema podacima iz tabele 2, stopa nezaposlenosti je preko 2 puta veća od prosečne stope nezaposlenosti u EU.

Podaci Republičkog zavoda za statistiku, od februara 2011. godine, upozoravaju da u Srbiji bez posla svakog dana otkaz dobije 555 radnika. Prema stopi nezaposlenosti Srbija se nalazi na prvom mestu u Evropi- što potvrđuju podaci Privredne komore Srbije, koji beleže da je stopa nezaposlenosti sredinom februara dostigla nivo od 26,7 %.

Potrebno je da politika zapošljavanja bude inkorporirana u plan razvoja, ulaganja i obnove proizvodnje, uz poseban akcenat na strategije protiv emigracija mladih, kako bi Srbija u budućnosti mogla da odgovori na potrebe bližeg i daljeg okruženja, sa kadrovima koji će doprineti prosperitetu nacionalne i regionalne ekonomije.

29.5. DUGOROČNA POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA SRBIJE

Uvažavajući smernice i preporuke nove Evropske strategije 2020 za rast i razvoj i realno stanje na tržištu rada Republike Srbije, utvrđeni su ciljevi politike zapošljavanja i određeni prioriteti koji će se realizovati u 2011. godini.

Ciljevi aktivne politike zapošljavanja prema Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja u 2011. godini, usmereni su na:

- povećanje zaposlenosti,
- ulaganje u ljudski kapital i
- socijalna inkluzija.

Podsticanje zapošljavanja, socijalna uključenost teže zapošljivih lica i ranjivih kategorija u svet rada, kao i povećanje nivoa obrazovanja nezaposlenih se ostvaruje realizacijom prioriteta aktivne politike zapošljavanja, odnosno mera aktivne politike zapošljavanja.

Mnoge od prioriternih aktivnosti koje se odnose na postavljene ciljeve predstavljaju deo procesa koji je već započeo i odvija se u kontinuitetu, Aktivnosti koje su započele prethodnim akcionim planom zapošljavanja nastavljaju se i u 2011. godini i odvijaće se u dužem vremenskom periodu.

Prioriteti politike zapošljavanja prema NAPZ-a za 2011. godinu, su:

- usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada;
- otvaranje novih radnih mesta;
- poboljšanje obrazovanja i obuka u cilju razvijanja kvalifikovane radne snage;
- podsticanje zapošljavanja teže zapošljivih lica i ranjivih kategorija;
- decentralizacija i podsticanje razvoja regionalne i lokalne politike zapošljavanja;

Mere aktivne politike zapošljavanja koje su usmerene ka unapređenju zaposlenosti, a koje se realizuju preko Nacionalne službe za zapošljavanje, su:

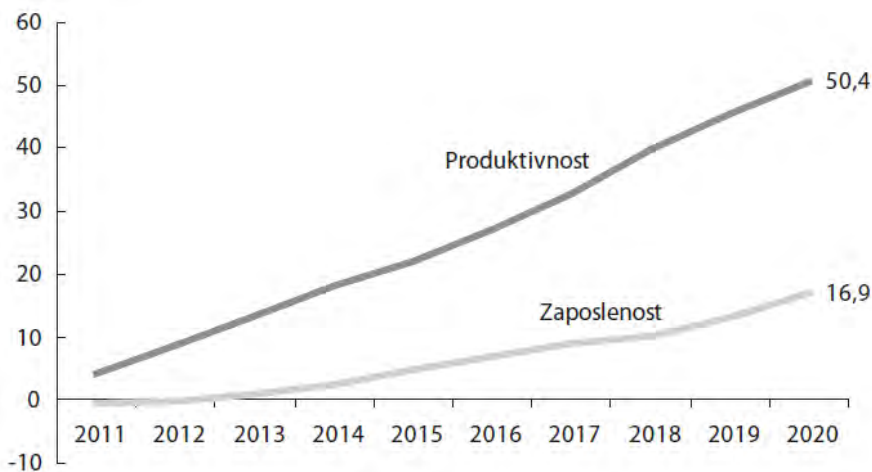
- Posredovanje u zapošljavanju lica koja traže zaposlenje;
- Profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere;
- Subvencije za zapošljavanje poslodavcima ;
- Podrška samozapošljavanju;
- Dodatno obrazovanje i obuka;
- Podsticaji za zapošljavanje korisnika novčane naknade;

- Javni radovi koji se organizuju u cilju zapošljavanja teže zapošljivih; nezaposlenih lica i nezaposlenih u stanju socijalne potrebe;
- Mere aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Sufinansiranje programa i mera aktivne politike zapošljavanja iz republičkog budžeta (po zahtevu teritorijalne autonomije ili jedinice lokalne samouprave);

Za sufinansiranje programa i mera aktivne politike zapošljavanja u 2011. godini biće obezbeđeno do 5% sredstava iz republičkog budžeta opredeljenog za realizaciju aktivnih mera zapošljavanja koje sprovodi NSZ (NAPZ, 2011, str. 20),

Potrebna sredstva za realizaciju programa i mera aktivne politike zapošljavanja, kao i finansiranje lokalnih i regionalnih akcionih planova zapošljavanja u 2011. godini, iznose 5,350,000,000,00 dinara (NAPZ, 2011, str. 20).

Grafikon 1. Zaposlenost i produktivnost, kumulativni rast u %, 2010=0%



Izvor: USAID (str. 59)

Finansiranje aktivne politike zapošljavanja obavlja se iz sredstava budžeta Republike Srbije, budžeta teritorijalne autonomije i budžeta lokalnih samouprava, sredstava poklona, donacija, legata, kredita, kao i iz sredstava doprinosa za slučaj nezaposlenosti i drugih izvora.

Kako su politika zapošljavanja i institucije tržišta rada usklađene sa tekovinama EU, osnovni cilj je smanjenje razlike u indikatorima u EU i Srbiji, a izazovi pred kojima se Srbija susreće su demografski, obrazovni, institucionalni, dualnost i izazovi na tržištu rada. Strateški pravci kreću se ka podsticaju zapošljavanja u

manje razvijenim regionima. U Srbiji je u toku formiranje lokalnih saveta za zapošljavanje, radi efikasnijeg i efektivnijeg delovanja u pravcu zapošljavanja.

Tabela 3. Osnovni pokazatelji tržišta rada odraslog stanovništva (15+), u hiljadama

Godina	Ukupno	Aktivni	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni	Stopa participacije	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti
2010	6.267	3.090	2.540	550	3.177	49,3%	40,5%	17,8%
2011	6.230	3.100	2.568	531,7	3.130	49,8%	41,2%	17,2%
2012	6.196	3.113	2.599	513,6	3.082	50,2%	41,9%	16,5%
2013	6.162	3.132	2.639	493	3.030	50,8%	42,8%	15,7%
2014	6.126	3.154	2.684	470,4	2.972	51,5%	43,8%	14,9%
2015	6.090	3.177	2.729	447,5	2.913	52,2%	44,8%	14,1%
2016	6.056	3.200	2.774	425,5	2.857	52,8%	45,8%	13,3%
2017	6.027	3.226	2.822	404,1	2.801	53,5%	46,8%	12,5%
2018	6.003	3.254	2.871	383,7	2.749	54,2%	47,8%	11,8%
2019	5.983	3.288	2.925	362,8	2.695	55,0%	48,9%	11,0%
2020	5.966	3.322	2.980	342,9	2.644	55,7%	49,9%	10,3%

Izvor: USAID (str. 91)

Prema projekcijama prikazanim u tabeli 3. ukupna zaposlenost biće na najnižem nivou upravo 2010. godine, na predkrizni nivo će se vratiti tek oko 2013. godine, a potom bi trebalo da stabilno raste prosečnim tempom od preko 50.000 osoba godišnje. Na kraju perioda, ukupna zaposlenost će se približiti broju od 3.000.000, što će biti oko 440.000 zaposlenih više nego 2010. godine.

O čeku se da će ukupna nezaposlenost, s druge strane, imati svoj maksimum ove godine, da bi zatim do 2013. usledilo njeno blago smanjivanje, koje će biti ubrzano do kraja projektovanog perioda, tako da će broj nezaposlenih 2020. godine biti oko 340.000 (USAID, 2010).

Trendovi za stanovništvo radnog uzrasta su veoma slični trendovima za odraslo stanovništvo. Stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta će dostići svoj apsolutni minimum 2010. godine, da bi se vratila na nivo od preko 50% tek 2013. godine, kada počinje njen stabilan i snažan rast, koji će biti dodatno podstaknut ubrzanim smanjivanjem broja stanovnika radnog uzrasta. Ovaj rast biće sporiji prvenstveno zbog nesrazmere između malih ulaznih generacija (koje će puniti 15 godina tokom sledeće decenije) i velikih izlaznih *baby-boom* generacija (koje će navršavati 65 godina). Zahvaljujući sadejstvu rasta

zaposlenosti i smanjivanja stanovništva radnog uzrasta, stopa zaposlenosti će preći granicu od 60% i dostići 61,4% u posljednjoj godini za koju se daju projekcije.

Tabela 4. Osnovni pokazatelji tržišta rada stanovništva radnog uzrasta (15-64), u hiljadama

Godina	Ukupno	Aktivni	Zaposleni	Nezaposleni	Nekativni	Stopa participacije	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti
2010	5.018	2.950	2.400	550	2.068	58,8%	47,8%	18,6%
2011	4.997	2.962	2.430	531,7	2.035	59,3%	48,6%	18,0%
2012	4.969	2.973	2.459	513,6	1.996	59,8%	49,5%	17,3%
2013	4.930	2.990	2.497	493	1.940	60,6%	50,6%	16,5%
2014	4.881	3.010	2.539	470,4	1.872	61,7%	52,0%	15,6%
2015	4.828	3.030	2.582	447,5	1.798	62,8%	53,5%	14,8%
2016	4.774	3.050	2.625	425,5	1.724	63,9%	55,0%	14,0%
2017	4.725	3.074	2.670	383,7	1.580	65,1%	56,5%	13,1%
2018	4.680	3.100	2.716	383,7	1.580	66,2%	58,0%	12,4%
2019	4.636	3.131	2.768	362,8	1.506	67,5%	59,7%	11,6%
2020	4.594	3.162	2.819	342,9	1.433	68,8%	61,4%	10,8%

Izvor: USAID (str. 92)

Dugoročno posmatrano, ukoliko u narednom periodu ne bude većih potresa na srpskom tako i na svetskom tržištu, Srbija bi u posmatranom periodu pored članstva u Evroskoj uniji, mogla da se uključi u druge svetske organizacije, i time iskoristi sve šanse kojima Srbiju ne bi učinili zemljom emigracije i odliva mozгова, već imigracije, a time zemlje sa pozitivnim natalitetom, što već više od dve decenije nije slučaj.

29.6. UPOREDNA ANALIZA DUGOROČNIH POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA EU I SRBIJE

Imajući u vidu da je projektovani nivo stope zaposlenosti za sadašnje članice u 2020. godini, zaključuje se da će uz ispunjavanje pretpostavki na kojima počiva model i uz primenu postkrizne strategije razvoja, doći do smanjivanja sadašnjeg jaza između indikatora tržišta rada u Srbiji i Evropskoj uniji sa 15 na ispod 10 procentnih poena, što će doprineti usklađivanju Srbije sa Zajednicom.

Autori postkriznog model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020 predviđaju da će se industrijska zaposlenost povećati za 170 000 osoba tokom

projektovanog perioda (za skoro 25%), a učešće zaposlenosti u industriji u ukupnoj zaposlenosti će porasti sa 24,2% u 2010. godini na 26,4% u 2020. godini, dok će zaposlenost u poljoprivredi stagnirati (stopa zaposlenosti u ovoj oblasti opasće, prema predviđanjima sa 24,4% na 21,6%). Učešće zaposlenosti u uslugama u ukupnoj zaposlenosti, blago će porasti sa 51,4% na 52,1% (očekuje se rast zaposlenosti u uslugama 250.000 osoba), prema grupi pomenutih autora.

Srbiji tokom ove decenije, u kojoj se očekuje njeno priključenje Evropskoj uniji, predstoji veliki zadatak da značajno smanji sadašnju ogromnu razliku između svojih indikatora tržišta rada i odgovarajućih prosečnih indikatora u EU, što će biti moguće samo ukoliko stopa privrednog rasta u Srbiji bude bitno veća nego u EU, i ukoliko taj rast bude radno-intenzivniji nego u EU.

Jedan od zadataka postkriznog razvojnog modela jeste definisanje odgovarajućih realistično dimenzioniranih kvantitativnih ciljeva za Srbiju, čijim bi ispunjavanjem bila obezbeđena konvergencija, odnosno približavanje performansama tržišta rada i kvaliteta ponude rada (ljudskog kapitala) u EU, Ovi ciljevi će se definisati kao objedinjena procena uticaja na indikatore tržištu rada:

- Tipa i tempa privrednog rasta (na osnovu makroekonomskih projekcija);
- Predloženih reformi institucija i politika tržišta rada (u okviru ovog poglavlja).

Tempo i brzina privrednog rasta u ovoj deceniji odlučujuće će uticati na kretanje zaposlenosti i povezanih parametara tržišta rada, obzirom da su privredni rast i razvoj u direktnoj korelaciji sa stanjem na tržištu rada. Pored ovoga, institucije i politike tržišta rada treba da odigraju važnu ulogu u kreiranju povoljnog okruženja za zapošljavanje, kao i u prevazilaženju negativnih posledica krize.

Prvi preduslov za ostvarivanje plana „Srbija 2020“ (u skladu sa Evropa 2020) jesu institucionalne reforme, koje bi trebalo da obuhvate ponovnu afirmaciju uloge parlamenta i parlamentarizma, jačanje efikasnosti i odgovornosti izvršne vlasti, izgradnju modernog i efikasnog pravosuđa, decentralizaciju i regionalizaciju, kodifikaciju pravnog sistema i afirmaciju regulatornih i kontrolnih organa i borbu protiv organizovanog kriminala i korupcije.

Drugi preduslov za realizaciju strategije jeste izgradnja infrastrukture, koja će biti podeljena u tri faze, i na kraju rezultirati mrežom autoputeva ka svim susednim državama i dostupnošću infrastrukture kakva postoji u razvijenim državama EU.

Srbija kao zemlja koja se kandidovala za članstvo u Uniji sledi jedinstvene smernice, ali kako se nalazi u znatno težem ekonomskom položaju od EU, napori za dostizanje evropskih standarda na većini područja, pa i na području

zapošljavanja, za sada su stremljenja, koja zbog situacije u kojoj se zemlja nalazi često izazivaju kontraefekte, (brojni nameti koje država donosi za popunjavanje deficita u budžetu, administracija, stvaraju negativnu investicionu klimu za SDI). Neophodno je jasno postavljene ciljeve dosledno slediti, da bi Srbija bila u mogućnosti da bude konkurentna privreda, na svim pa i na području zapošljavanja.

29.7. ZAKLJUČAK

Politika zapošljavanja u okviru Evropske Unije razlikuje se od zemlje do zemlje članice, a pokušaji njenog unificiranja završavaju se na načelima koja proističu iz osnovnih sloboda i mogućnosti da radnici putem sredstava savremene tehnologije dođu do pravovremenih informacija. Veoma često se sugerše da je visok nivo mobilnosti poželjniji od niskog, ali rastuća ili ubrzana mobilnost može imati negativan efekat, vodeći ka propadanju zajednice i lokalne kohezije. Mobilnost u Evropi ne bi trebalo maksimizirati, već optimizirati. Evropska unija bi pre trebala da ustanovi optimalan nivo mobilnosti za radnike, kompanije i društva, nego da teži njenom maksimalnom nivou,

Cilj društveno-ekonomskog razvoja je maksimiziranje društvenog blagostanja, ostvaren kroz bolji, kvalitetniji i sadržajniji način života povezan raznovrsnim oblicima potrošnje i dužinom slobodnog vremena. Zaposlenost je prirodna, ekonomska potreba svakog pojedinca, ona predstavlja uslov svake proizvodnje, Važne aspekte politike zapošljavanja čine obrazovna i socijalna politika, tehnološke promene, kao i solidarnost društva sa onima koji nisu u mogućnosti da se zaposle. Plan Evropske komisije na području zapošljavanja, socijalne pomoći i jednakih šansi usmeren je ka otvaranju novih radnih mesta kroz Evropsku strategiju zapošljavanja (koja približava nacionalne politike na ovom polju) uz pomoć Evropskog socijalnog fonda, slobodi kretanja u njenom punom smislu, boljim uslovima rada koji podrazumevaju dostizanje minimalnih standarda na radnom mestu, kao i modernizaciji, razvoju socijalnog dijaloga na nivou EU, potom socijalnom uključivanju i nediskriminaciji i programima koji dokazuju jednake šanse muškarcima i ženama.

Smernice zapošljavanja odnose se na članice, a njihova primena direktno zavisi od samih država, Savet ih samo predlaže i u saradnji sa Komisijom izrađuje godišnji izveštaj o zaposlenosti u EU. Ovaj mehanizam potvrđuje slobodu u regulaciji politike zapošljavanja, uz poštovanje osnovnih sloboda.

Evidentne posledice globalne ekonomske krize, ogledaju se i u rastu stope nezaposlenosti, a u cilju oporavka potreban je strateški pristup, kako na nacionalnom nivou (država članica), tako i na nivou Evropske unije. Namera za

stvaranjem jedinstvene politike na području zapošljavanja postoji, a da li će ona biti predmet unifikacije i homogenizacije, zavisi od opcije koju zemlje članice i usvoje za Uniju u celini.

Ukoliko Srbija jasno definiše prioritete, koje će sa dugoročnog aspekta pretočiti na godišnji nivo (NAPZ), a u skladu sa ciljevima kako nacionalne strategije, tako i zajednice kojoj težimo, na dugi rok će dostići ciljane stope zaposlenosti, a time i viši životni standard i konkurentnost, kako na regionalnom, tako i na evropskom tržištu.

LITERATURA

- [1] Abbett D., Birkbeck, (2007) „Opportunities, threats and unintended consequences: The impact on national welfare states of three EU policy processes”, University of London and Waltraud Schelkle, European Institute, LSE, Working paper,
- [2] European Commission (2009) „A European Economic Recovery Plan, Lisabon strategy for growth and jobs“, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities
- [3] Eurobarometar, (2010) Brisel
- [4] Hantrais L., (2000) „Social policy in the European Union”, Second Edition Macmillan press LTD, London,
- [5] Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2011. godinu, Beograd 2010,
- [6] Prokopijević M, (2005) „Evropska unija - Uvod”, JP, Službeni glasnik, Beograd,
- [7] Republički zavod za statistiku , Statistički godišnjak Srbije 2010, Beograd 2010,
- [8] USAID, Fond za razvoj ekonomske nauke, Ekonomski fakultet Beograd, Ekonomski institut Beograd , Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020, Beograd, 2010, dostupno na:
http://www.fren.org.rs/attachments/074_001%20Makroekonomska%20Projekcija%20Razvoja%20Srbije%202011-2020.pdf
- [9] Vajdenfeld V., Vesels V., (2002) „Evropa od A do Š“, Radna grupa za političko obrazovanje AG Brietenbildung, Bon,

Web izvori (oktobar 2010,-mart 2011):

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>
<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en>
http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf
<http://www.entereurope.hr/cpage.aspx?page=clanci.aspx&pageID=171&clanakID=4791>
<http://www.entereurope.hr/cpage.aspx?page=clanci.aspx&pageID=171&clanakID=4727>
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01032011-AP/EN/3-01032011-AP-EN.PDF