

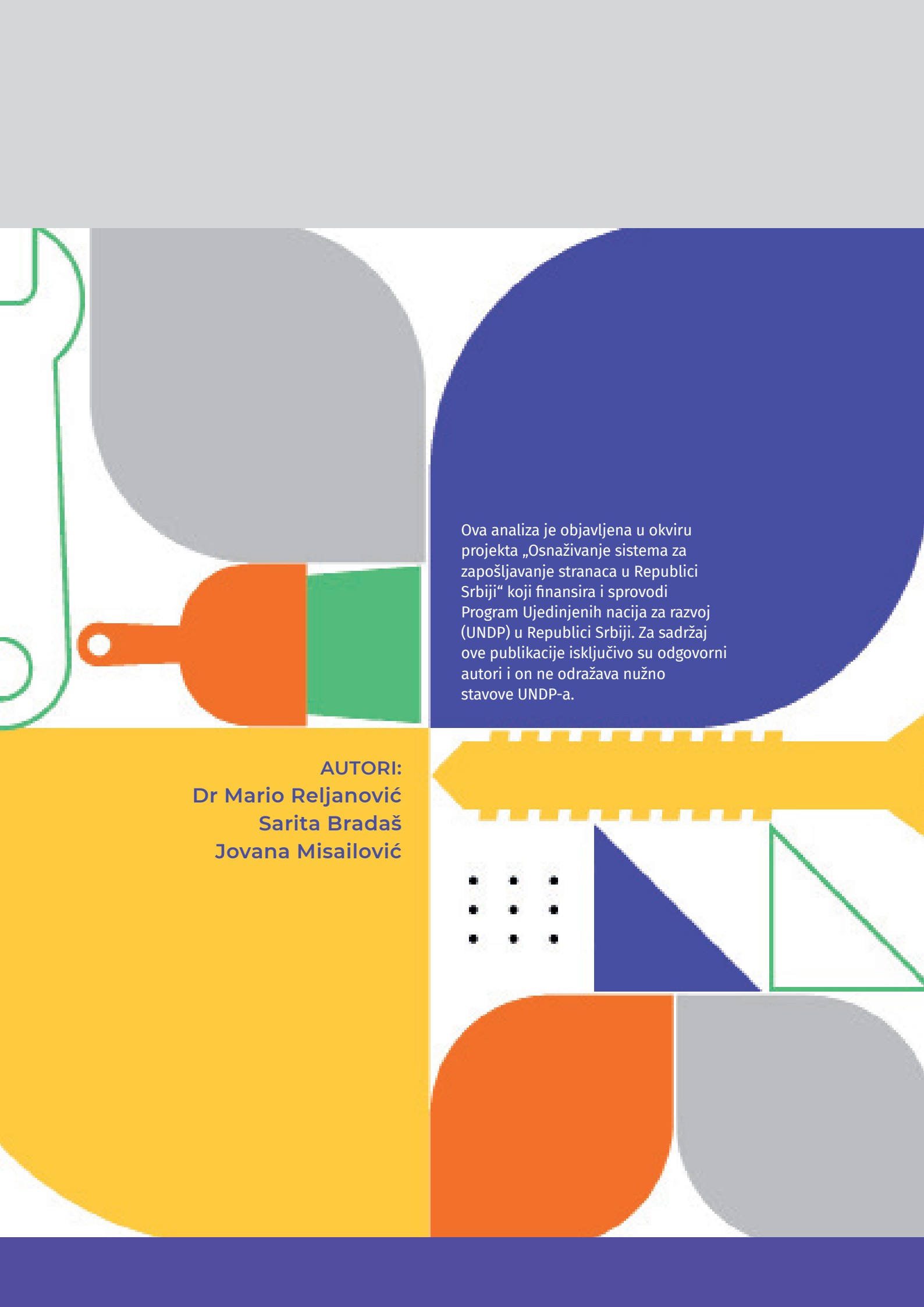


РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД,
ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА И
СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА



DETALJNA ANALIZA O MOGUĆNOSTIMA ANGAŽOVANJA STRANE RADNE SNAGE U SRBIJI





Ova analiza je objavljena u okviru projekta „Osnaživanje sistema za zapošljavanje stranaca u Republici Srbiji“ koji finansira i sprovodi Program Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Republici Srbiji. Za sadržaj ove publikacije isključivo su odgovorni autori i on ne odražava nužno stavove UNDP-a.

AUTORI:
Dr Mario Reljanović
Sarita Bradaš
Jovana Misailović

SADRŽAJ

SAŽETAK	
1. UVODNA RAZMATRANJA, STRATEŠKI I NORMATIVNI OKVIR ZAPOŠLJAVANJA STRANACA	
2. PRESEK TRŽIŠTA RADA I POTREBE ZA RADNOM SNAGOM	
2.1. Osnovni pokazatelji tržišta rada.....	
2.2. Registrovana zaposlenost.....	
2.2.1. Registrovana zaposlenost prema regionima	
2.2.2. Registrovana zaposlenost prema sektorima delatnosti	
2.2.3. Registrovana zaposlenost prema nivou obrazovanja	
2.2.4. Registrovana zaposlenost prema polu i starosti	
2.2.5. Registrovana zaposlenost prema zanimanjima	
2.2.6. Registrovana zaposlenost prema vrsti ugovora	
2.2.7. Prosečne zarade zaposlenih.....	
2.3. Registrovana nezaposlenost.....	
2.3.1. Ponuda radne snage.....	
2.3.2. Tražnja za radnom snagom	
2.4. Usklađenost ponude i tražnje	
2.5. Prognoza tražnje za radom do 2026. godine	
2.6. Praksa zapošljavanja stranaca u Srbiji.....	
3. PRESEK TRŽIŠTA RADA I POTREBE ZA RADNOM SNAGOM U ODABRANIM SEKTORIMA.....	
3.1. Građevinarstvo	
3.1.1. Tražnja u građevinarstvu.....	
3.1.2. Ponuda u građevinarstvu	
3.2. Saobraćaj.....	
3.2.1. Tražnja za radnom snagom	
3.2.2. Ponuda radne snage u sektoru saobraćaja	
3.3. Usluge smeštaja i ishrane	
3.3.1. Tražnja za radnom snagom u sektoru usluga smeštaja i ishrane.....	
3.3.2. Ponuda radne snage.....	
4. PREPORUKE ZA DALJE NORMIRANJE I DELOVANJE	
4.1. Sinteza dobijenih podataka o stanju na tržištu rada	
4.2. Strani radnici na tržištu rada Srbije i uočeni rizici po njihov radnopravni status	
4.3. Zaključivanje bilateralnih sporazuma u oblasti zapošljavanja.....	
4.3.1. Sporazumi o migraciji stručne radne snage	
4.4. Zaključci i preporuke.....	
ANEKS 1: METODOLOŠKI OKVIR I TRAŽENI PODACI	
ANEKS 2: STRATEŠKI I NORMATIVNI OKVIR UREĐENJA TRŽIŠTA RADA	
ANEKS 3: BROJ REGISTROVANO ZAPOSLENIH PREMA VRSTI UGOVORA I SEKTORU DELATNOSTI U PERIODU 2019-2023. GODINA, PREMA EVIDENCIJI CROSO	
ANEKS 4: BROJ NEZAPOSLENIH NA EVIDENCIJI NSZ PREMA STAROSNIM GRUPAMA I REGIONU, 2023. GODINA.....	

SAŽETAK

Na tržištu rada Republike Srbije postoje jasne tendencije smanjenja ponude radnika. Ovakvi trendovi su posledica više faktora koji u dužem periodu istovremeno deluju na ponudu i potražnju radnika. Sa strane potražnje, postoji povećani broj slobodnih poslova – u poređenju registrovane zaposlenosti u 2015. godini¹ i četvrtom kvartalu 2023. godine², i može se videti uvećanje broja zaposlenih za 415.912 radnika. Kao posledica aktuelne ekonomske politike, postoji naročita potražnja za određenim profilima radnika. Sa strane ponude, nekoliko faktora utiče na njeno smanjenje. Broj stanovnika prema popisu iz 2022. godine³ smanjen je za 539.859 lica, u odnosu na popis iz 2011. godine⁴. Najpre, veći broj radnika se trajno iseljava iz Republike Srbije. Potom, osim trajnih postoje i kružne migracije, u okviru kojih se radnici iz Republike Srbije privremeno izmeštaju na druga tržišta rada, u najvećoj meri država-članica Evropske unije, da bi se nakon određenog kraćeg perioda vratili u Republiku Srbiju. Potom, prirodni priraštaj u Republici Srbiji pokazuje da svake godine postoji diskrepanca između broja radnika koji stupe na tržište rada, i broja koji ga napuste. Najzad, deo nezaposlenih lica koja se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje i prema zakonskoj definiciji spadaju u lica koja „aktivno traže posao“ ne odgovara po strukturi potražnji za zanimanjima na tržištu rada.

Kao reakcija na opisano stanje, Republika Srbija usvojila je odgovarajuće strateške i normativne dokumente koji su usmereni ka ostvarivanju nekoliko specifičnih ciljeva u nameri da se trend nedostatka radnika uspori i preokrene. U okviru normativnog delovanja, 2023. godine došlo je do izmena i dopuna Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca⁵.

U pogledu normativnog okvira zapošljavanja, međunarodni standardi zasnovani su pre svega na tumačenju *Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, kojim je normirana sadržina prava na rad kao osnovnog ljudskog prava, kao i niza prava koja čine osnovu prava na rad.⁶ Osim toga, Međunarodna organizacija rada bavila se regulisanjem zapošljavanja u nizu konvencija. Prema međunarodnim standardima rada, nije dozvoljeno da se pravi razlika između radnike koji su legalno zaposleni kod poslodavca prema državljanstvu, odnosno zemlji porekla.⁷ Posebnom *Međunarodnom konvencijom o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica*⁸ garantuju se sva ljudska prava radnicima-migrantima i članovima njihovih porodica, što uključuje i zabranu ropstva, robovskog položaja i prinudnog rada, ali i jednak tretman sa domaćim državljanima prilikom ostvarivanja prava na rad, uslova rada, kolektivnih prava radnika i socijalne sigurnosti.⁹ Dve konvencije Međunarodne organizacije rada usmerene su na zaštitu radnika-migranata, *Konvencija 97 o migraciji u cilju zapošljavanja*¹⁰ i *Konvencija 143 o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata*.¹¹ Takođe, Republika Srbija potpisala je više bilateralnih i multilateralnih međunarodnih ugovora kojima se regulišu određeni aspekti angažovanja strane radne snage. U okviru regionalnih inicijativa potvrđeni su *Sporazum o priznavanju profesionalnih kvalifikacija za doktore medicine, doktore stomatologije i arhitekte u kontekstu Centralno-evropskog sporazuma o slobodnoj trgovini*¹², *Sporazum o priznavanju kvalifikacija u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu*¹³ i *Sporazum o slobodi kretanja sa ličnim kartama na Zapadnom Balkanu*.¹⁴ Takođe, od 1. marta 2024. godine počeo je sa primenom *Sporazum o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu*, koji je deo međunarodnog ugovora koji su 2021. godine potpisale zemlje Zapadnog Balkana u okviru inicijative *Otvoreni Balkan*, među kojima i Republika Srbija.¹⁵

1 Republički zavod za statistiku, Broj zaposlenih u 2015. godini, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2016/Pdf/G20161021.pdf>

2 Republički zavod za statistiku, *Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih, prema modalitetima zaposlenosti*, <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/24021102?languageCode=sr-Latn>

3 Republički zavod za statistiku, *Popis 2022*, <https://popis2022.stat.gov.rs/sr-Latn>

4 Republički zavod za statistiku, *Popis 2011*, <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/popis/popis-2011/>

5 Službeni glasnik RS, br. 62/2023.

6 Videti: Ivana Krstić (ur.), *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Beograd, 2023.

7 Ivana Krstić (ur.), *op.cit.*, str. 60-61, 71.

8 Konvencija je usvojena Rezolucijom Generalne skupštine 45/158 od 18. decembra 1990. godine. Državna zajednica Srbija i Crna Gora je 11.11.2004. godine potpisala Konvenciju, ali je nikada nije potvrdila, kao ni Republika Srbija kao država-sledbenica.

9 Članovi 25-27, 39-40, 43, 52, 55. Ovo se odnosi i na specifične kategorije radnika-migranata (članovi 58-63).

10 Uredba o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada, broj 97, o migraciji u cilju zapošljavanja, Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 3/62.

11 Službeni list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 12/80.

12 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

13 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

14 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

15 Zakonom o potvrđivanju Sporazuma o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu, Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori, br. 27/2021.

Zakon o strancima (u daljem tekstu: ZoS) i *Zakon o zapošljavanju stranaca* (u daljem tekstu: ZoZS) čine funkcionalnu celinu kojom je uređen postupak zapošljavanja stranaca. Stranac je svako lice koje nema državljanstvo Republike Srbije. Stranci se zapošljavaju prema posebnim pravilima, ali nakon zaposlenja imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici. Stranci se u Republici Srbiji zapošljavaju kroz postupak dobijanja jedinstvene dozvole, kojom su regulisani i boravak i rad. Jedinstvena dozvola se izdaje za zapošljavanje, samo zapošljavanje, i posebne slučajeve zapošljavanja, na period do tri godine.¹⁶ ZoS je predviđen izuzetno kratak rok od 15 dana, za sprovođenje celog postupka.¹⁷

Kada je reč o stanju na tržištu rada, u periodu od 2021. do 2023. godine, došlo je do poboljšanja svih pokazatelja tržišta rada: stopa aktivnosti povećana je za 1,4 procentna poena, stopa zaposlenosti za 2,5 procentnih poena, a stopa nezaposlenosti je smanjena za 1,7 procentnih poena. Usled snažnog depopulacionog trenda došlo je do rasta stopa zaposlenosti, uz blagi rast zaposlenosti Rodne razlike na tržištu rada i dalje su prisutne iako je došlo do smanjenja rodno jaza u osnovnim pokazateljima: rodni jaz u stopama aktivnosti je smanjen sa 14,5 procentnih poena u 2021. godini na 12,2 procentna poena u 2023. godini, jaz u stopama zaposlenosti sa 14,1 na 11,6 procentnih poena, a jaz u stopama nezaposlenosti sa -1,9 na -0,8 procentnih poena. Smanjenju nejednakosti na tržištu rada doprinelo je pogoršanje položaja muškaraca na tržištu rada uz istovremeno poboljšanje položaja žena.

Na tržištu rada Srbije izražene su regionalne nejednakosti. Tržište rada u Beogradskom regionu ima najbolje performanse sa stopom aktivnosti od 76,3%, stopom zaposlenosti od 70,8% i stopom nezaposlenosti od 7,8% u 2023. godini. Sa druge strane, u istoj godini Region Južne i Istočne Srbije zaostaje za ostalim regionima u svim pokazateljima tržišta rada sa stopom aktivnosti od 67,8%, stopom zaposlenosti od 58,8% i stopom nezaposlenost od 13,2%. Rodne nejednakosti su prisutne na svim regionalnim tržištima rada pri čemu su najveće u Regionu Južne i Istočne Srbije (13,7 procentnih poena u stopama zaposlenosti i -3,3 procentna poena u stopama nezaposlenosti), a najmanje u najrazvijenijem, Beogradskom regionu (7,3 procentna poena u stopama zaposlenosti i 0,2 procentna poena u stopama nezaposlenosti).

U petogodišnjem periodu od 2019. do 2023. godine kreirano je 205.688 novih radnih mesta što predstavlja rast od 9,8%. U većini sektora u periodu od 2019. do 2023. godine došlo je do rasta registrovane zaposlenosti, a do pada registrovane zaposlenosti došlo je u sektoru Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (pad od 10,8%), sektoru Snabdevanje električnom energijom (pad od 5,1%) i u sektoru Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja (pad od 0,4%). Do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti došlo je u sektoru Informisanje i komunikacije (56,9%), sektoru Poslovanje nekretninama (31,9%) i sektoru Stručne, naučne i tehničke delatnosti (24,2%). Najviše radnih mesta u apsolutnim izrazima kreirano je u Prerađivačkoj industriji (42.280), sektoru Informisanje i komunikacije (40.041) i sektoru Stručne, naučne i tehničke delatnosti (26.365). Prerađivačka industrija je najviše poslova generisala u podsektoru Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica (63,6%), a podsektor Računarsko programiranje, konsultantske i s tim povezane delatnosti je generisao 83,5% novih poslova u okviru sektora Informisanje i komunikacije. U posmatranom periodu nije bilo značajnijih promena u obrazovnoj strukturi zaposlenih, većina zaposlenih ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (blizu 60%), oko četvrtine zaposlenih ima visoko obrazovanje, a svaki sedmi zaposleni je bez kvalifikacije. Procentualno izraženo do najvećeg porasta zaposlenosti u petogodišnjem periodu došlo je kod visokoobrazovanih (19%), slede zaposleni bez kvalifikacija (12,6%) i zaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem (9,4%). U posmatranom periodu došlo je do pada registrovane zaposlenosti u tri grupe zanimanja – poljoprivredna, vojna i zanatska (pad od 42,5%, 29,4% i 5,3% respektivno), dok je u svim drugim grupama zanimanja došlo do rasta zaposlenosti. Najviše novih poslova, procentualno iskazano, kreirano je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima (20,4%), administrativnim (18,4%) i jednostavnim zanimanjima (15,9%). Iskazano u apsolutnim brojevima, najviše radnih mesta kreirano je kod uslužnih i trgovačkih zanimanja (50.949), grupi zanimanja stručnjaci i umetnici (47.080) i kod administrativnih zanimanja (29.324).

U odnosu na 2019. godinu u 2023. godini broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme porastao je za 13%, dok je u ostalim oblicima angažovanja došlo do pada broja zaposlenih – za 5,7% kod zaposlenih sa ugovorima o radu na određeno vreme i 16,4% kod angažovanih van radnog odnosa (ugovori o privremenim i povremenim poslovima). Kao rezultat takvih promena zaposleni sa ugovorima o radu na neodređeno vreme činili su 79,6% ukupnog broja zaposlenih što je porast od 3,4 procentna poena u odnosu na 2019. godinu. Sa druge strane, učešće zaposlenih sa ugovorima na određeno vreme smanjeno je sa 20,8% u 2019. godini na 18,1% u 2023. godini, dok su angažovani van radnog odnosa činili 2,3% ukupno registrovano zaposlenih u 2023. godini. Uprkos povećanju sigurne zaposlenosti, Srbija je i dalje u poređenju sa zemljama EU u vrhu s obzirom na učešće radnika sa nesigurnim zaposlenjem.

16 Član 46e. ZoS.

17 Član 46g. ZoS.

U posmatranom periodu 2019 – 2023. godine prosečne zarade u Srbiji su nominalno povećane za 56,6%, a njihov realni rast je bio 15,7%.

Broj nezaposlenih u 2023. godini smanjen je za 23,4% u odnosu na 2019. godinu, pri čemu nije došlo do promene broja nezaposlenih koji prvi put traže posao, ali je broj nezaposlenih sa radnim iskustvom smanjen za dve petine (41,7%). Kao rezultat smanjenja broja nezaposlenih sa radnim iskustvom promenjena je struktura nezaposlenih s obzirom na radno iskustvo, pa su većinu nezaposlenih u 2023. godini činili oni koji prvi put traže posao (56,7%), dok je većina nezaposlenih u 2019. godini imala radno iskustvo (56,8%). U periodu od 2019. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ za 124.531 što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 100.200.

U periodu od 2019 – 2023. godine žene čine većinu nezaposlenih na evidenciji NSZ, a u posmatranom periodu njihovo učešće je povećano sa 54,8% u 2019. godini na 56,1% u 2023. godini kao rezultat manjeg pada nezaposlenosti žena nego muškaraca. U odnosu na starosne grupe najveći pad nezaposlenosti je kod nezaposlenih starosti 30-49 godina (30,1%), slede mladi starosti 15-29 godina (28,8%) i stariji uzrasta 50-64 godine (11,5%). Promene u broju nezaposlenih dovele su do smanjenja učešća mladih i starih 30-49 u ukupnoj nezaposlenosti za 1,9 i 4 procentna poena respektivno, te do povećanja učešća starijih nezaposlenih od 5,3 procentna poena. U pogledu starosne strukture nezaposlenih u 2023. godini prisutne su regionalne razlike. Nezaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem čine oko polovine nezaposlenih na evidenciji NSZ. Izuzetno je visoko učešće nezaposlenih bez kvalifikacija koji čine oko trećine nezaposlenih na evidenciji. Sa druge strane tek svaki sedmi nezaposleni na evidenciji ima završeno visoko obrazovanje.

Neusklađenost traženih i postojećih znanja i veština poslodavci često navode kao razlog nemogućnosti pronalaženja adekvatne radne snage. Budući da prilagođavanje formalnog obrazovanja potrebama tržišta rada može dati efekte tek u dužem roku, u istraživanjima se ukazuje na neophodnost rešavanja nedostajućih veština kroz programe obuka i prekvalifikacija, budući da tržište rada u Srbiji i dalje odlikuje veliki broj nezaposlenih i neaktivnih lica sa jedne strane, kao i veliki broj preduzeća koja ne mogu da pronađu radnu snagu odgovarajućih kvalifikacija.¹⁸ Najviša stopa nezaposlenosti je kod osoba sa ili bez završene osnovne škole i u 2023. godini je bila 39,4%. Stopa nezaposlenosti pada sa rastom nivoa kvalifikacija uz izuzetak kod polukvalifikovanih radnika, pa je stopa nezaposlenosti osoba koje imaju drugi nivo kvalifikacija niža od stopa nezaposlenosti osoba koje su završile trogodišnje ili četvorogodišnje srednje obrazovanje što pokazuje da je tražnja za polukvalifikovanim radnicima veća od njihove ponude nego u slučaju kvalifikovanih radnika. Najmanji stepen neusklađenosti meren stopama registrovane nezaposlenosti zabeležen je kod visokoobrazovanih (9,1% za šesti i 9,2% za sedmi nivo kvalifikacija u 2023. godini).

Kada je reč o zapošljavanju stranaca, ukupan broj izdatih dozvola za rad u periodu od 2019. do 2023. godine povećan je 2,6 puta pri čemu je broj izdatih dozvola za rad državljanima Turske povećan 7,4 puta, državljanima Ruske Federacije 7,2 puta i državljanima NR Kine 3,4 puta. Državljanima ove tri zemlje izdat je i najveći broj dozvola za rad uz prisutan trend rasta u posmatranom periodu – 48,8% od ukupno izdatih dozvola u 2019. do 69,1% u 2023. godini. U istom periodu broj dozvola za rad je povećan 3,8 puta. Za samo dve godine broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje povećan je tri puta, a broj dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja za 47% što je povećalo udeo dozvola za zapošljavanje u ukupnom broju izdatih radnih dozvola sa 52,9% na 69,7%. Broj izdatih dozvola povećan je tri i više puta za strance sa prvim, četvrtim, šestim i sedmim nivoom kvalifikacija. Najviše dozvola je izdato strancima sa visokim obrazovanjem (prosečno godišnje 38,5% ukupno izdatih dozvola), slede radnici sa srednjoškolskim obrazovanjem (33,3%) i radnici bez kvalifikacija (26,2%). Značajan broj radnih dozvola je izdat za „neraspoređena zanimanja“ unutar svih stepena stručne spreme (od II do VIII), drugim rečima za nivo kvalifikacija jer vrsta kvalifikacija niti zanimanje nisu poznati.

Gledano po sektorima u periodu od 2019. do 2023. godine, u građevinarstvu je kreirano 19.660 novih radnih mesta, što predstavlja rast od 18,6%. U oblasti specijalizovanih građevinskih radova radi blizu polovine zaposlenih u sektoru građevinarstva. U svim oblastima u građevinarstvu u periodu od 2019 – 2023. godine došlo je do rasta registrovane zaposlenosti. Kada je reč o zapošljavanju stranaca u građevinarstvu, najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima u grupi Građevinari i za njih je izdato oko 90% ukupno izdatih radnih dozvola. Unutar ove grupe zanimanja najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (oko 70% zaposlenih u grupi zanimanja građevinara). Kada se posmatra delatnost saobraćaja, u svim oblastima došlo je do rasta registrovane zaposlenosti pri čemu je broj zaposlenih u vazdušnom saobraćaju povećan za 23,2%, a u kopnenom i vodenom saobraćaju za oko 10%. Najviše radnih mesta u posmatranom periodu kreirano je u kopnenom saobraćaju (7.413) što je 70% novokreiranih poslova u sektoru. Do najvećeg porasta tražnje, iskazanog kroz povećanje učešća u ukupnoj zaposlenosti, u posmatranom periodu došlo je kod skupine zanimanja Kuriri, dostavljači i srodna zanimanja (porast učešća od 14,1%) i zanimanja Vozači automobila, taksija i dostavnih vozila (porast učešća od 12,8%). Kada je reč o angažovanju stranaca u saobraćaju, broj izdatih radnih dozvola povećan je 2,7 puta u posmatranom periodu. Najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima drumskog

saobraćaja i za njih je izdato oko 68,7% ukupno izdatih radnih dozvola, a broj izdatih dozvola za ovu grupu zanimanja povećan je za dve godine 3,6 puta. Unutar delatnosti usluga smeštaja i ishrane, u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića radi četiri petine zaposlenih u sektoru. Došlo je do blagog rasta registrovane zaposlenosti: u oblasti Smeštaj 13,1%, a u oblasti Delatnosti pripremanja i posluživanja hrane i pića 12,8%. U 2023. godini za ovu grupu zanimanja izdato je 666 dozvola što je 2,3 puta više nego u 2021. godini. Najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (77,9% u 2021. i 59,6% u 2023. godini u odnosu na ukupan broj izdatih dozvola). Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja u 2023. godini najviše radnih dozvola je izdato za kuvare (311), pomoćne kuvare (104) i konobare (55).

Tržište rada u Srbiji u prethodnom periodu karakteriše snažan depopulacioni trend, uz blagi rast zaposlenosti. Povećanje broja zaposlenih nije ujednačeno, pa se tako u pojedinim regionima (Beograd, Južna i Istočna Srbija) beleži rast, dok u drugima (Vojvodina, Šumadija i Zapadna Srbija) broj zaposlenih pada. Ukupno gledano, neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada najveća je kod nezaposlenih lica bez završene osnovne škole, dok se porastom nivoa obrazovanja neusklađenost opada.

Ako se sagledaju svi opisani trendovi, jasno se može doći do nekoliko zaključaka:

- Postoji opšti trend smanjenja ponude radne snage na tržištu rada i jasno je izražen ne samo u posmatranom periodu već i u godinama pre toga.
- Aktuelna ponuda na tržištu radne snage ne može da isprati potražnju.
- Profili najtraženijih radnika od strane poslodavaca ne odgovaraju postojećoj ponudi.
- Uslovi rada koje poslodavci nude se poboljšavaju tokom posmatranog perioda, ali su i dalje relativno nepovoljni (naročito u pogledu sigurnosti zaposlenja).

Opšti zaključak je da stanje na tržištu rada nije povoljno i da postoji potreba za uravnotežavanjem ponude i potražnje, kako bi se osiguralo nesmetano zadovoljenje potreba poslodavaca za radnom snagom.

Mere koje u tom smislu moraju da se preduzmu su trostruke i komplementarne. Najpre, trebalo bi da se podstiču tendencije poboljšanja uslova rada, kao i ugovorenog režima rada, kako bi se postojeća radna snaga u Srbiji koja se trenutno ne pojavljuje na tržištu rada, motivisala da se radno aktivira.¹⁹ Drugo, sa nezaposlenima koji se nalaze na evidenciji NSZ, a koji spadaju u dugoročno nezaposlene i teže zapošljiva lica, efikasniji programi prekvalifikacije u smeru zadovoljenja trenutne ili pretpostavljene srednjoročne potražnje za radnim profilima bi morali da se osmisle kako bi se aktivirali na tržištu rada kao konkurentni za zaposlenje. Konačno, treća mera koja može da da efekte na kraći rok jeste dalje olakšavanje angažovanja strane radne snage, naročito u zanimanjima koja su aktuelno označena kao deficitarna.

Može se konstatovati da su izmene postojećeg normativnog okvira iz 2023. godine bile povoljne u odnosu na otvaranje tržišta rada u Srbiji za sveći broj stranih radnika, ali da nisu nužno dovoljne za garantovanje njihove sigurnosti. Uočene loše prakse ostavljaju mesta za zabrinutost kada je reč o rizicima koji se odnose na modele radnog angažovanja, osnov dolaska na rad u Srbiju, kao i izmenjene okolnosti i uslove rada nakon početka radnog angažovanja. Rizici sa kojima se Republika Srbija suočava nisu specifični, već su zajednički identičnim izazovima sa kojima su suočene druge ishodišne države ekonomskih migracija. U osnovi sprečavanja rizika jeste borba protiv ilegalnih migracija, koja je predmet aktivnosti kako u zemljama ishodišta tako i u zemljama porekla stranih radnika. Kada je reč o legalnim migracijama, strani radnici moraju da se prate – u skladu sa mogućnostima nadležnih organa – od najranijeg trenutka kada se radnik pojavi u administrativnom sistemu Republike Srbije. Ovo podrazumeva praćenje i reagovanje na sve okolnosti koje se učine sumnjive u pogledu izdavanja vize i dolaska radnika u Republiku Srbiju, preko nadzora nad sprovođenjem ulaska, procene ispunjenosti uslova za izdavanje jedinstvene dozvole, kretanja radnika nakon što je bio dužan da stupi na rad kod poslodavca i naravno u odnosu na promenu boravišta, mesta rada i poslodavca.

Da bi se realizovala minimizacija rizika od radne eksploatacije i trgovine ljudima, potrebna je proaktivna uloga države. Ona se izražava kroz podršku stranim radnicima da blagovremeno i u potpunosti budu upoznati sa uslovima rada i zakonskim okvirom rada, prioritarno na maternjem jeziku, ili eventualno na drugom jeziku koji razumeju. Ovo se odnosi i na informisanje potencijalno zainteresovanih radnika u državama iz kojih je zabeležen veći priliv strane radne snage – putem društvenih mreža, internet sajtova, i na sve druge načine koji se čine prikladnim i efikasnim. Takođe je moguće da oni budu informisani prilikom podnošenju zahteva za vizu, ulaska u zemlju, kao i prilikom preuzimanja ličnih isprava. Informisanje mora da uključi i mogućnost aktivne podrške radnicima tokom boravka i rada u Srbiji, na primer, putem besplatne info linije za podršku.

Planirane migracije putem zaključenja bilateralnih sporazuma mogu da umanje rizike od ilegalnih migracija, kao i nedozvoljene radne eksploatacije i kršenja prava na radu stranih radnika. Ovi sporazumi, međutim, neće biti sami po sebi dovoljni, jer oni ne podrazumevaju potpunu eliminaciju drugih – legalnih i ilegalnih – tokova dolaska stranih radnika u Republiku Srbiju. Pažljivo uklopljena sadržina ovih sporazuma, tako da odgovara trenutnim potrebama na tržištu rada, a istovremeno daje dovoljne garancije zaštite stranim radnicima, osnova je za njihovo zaključenje. Dodatnu sigurnost radnicima mogu da pruže sporazumi kojima se predviđa ne samo priznavanje aktuelnih kvalifikacija, već i stručno osposobljavanje i usavršavanje, sertifikovanje i slični postupci koji će se vršiti u Republici Srbiji kao zemlji prijema, a koji će garantovati kako obučenost radnika za obavljanje poslova u skladu sa nacionalnim obrazovnim standardima, tako i njegovu fleksibilnost da se prilagodi kretanjima na tržištu rada i eventualnoj promeni zanimanja, odnosno prelasku, u relativno kratkom roku, na druge izvršilačke profile koji su u datom trenutku traženi.

1. UVODNA RAZMATRANJA, STRATEŠKI I NORMATIVNI OKVIR ZAPOSŁJAVANJA STRANACA

Na tržištu rada Republike Srbije postoje jasne tendencije smanjenja ponude radnika. Ovakvi trendovi su posledica više faktora koji u dužem periodu istovremeno deluju na ponudu i potražnju radnika. Sa strane potražnje, postoji povećani broj slobodnih poslova, a kao posledica aktuelne ekonomske politike, za određenim profilima radnika postoji naročita potražnja. Sa strane ponude, nekoliko faktora utiče na njeno smanjenje: opadanje broja radno sposobnih stanovnika usled trajnih i kružnih migracija, nizak prirodni priraštaj, nepovoljna struktura zanimanja nezaposlenih koji aktivno traže posao.

Kao reakcija na takav razvoj situacije, izvršene su normativne intervencije koje su transformisale tržište rada u Republici Srbiji od relativno zatvorenog i samodovoljnog, na koje strani radnici mogu da dođu samo pod određenim uslovima i, po pravilu, na kraći vremenski period (uz uobičajene izuzetke), u tržište na kojem postoje različite mogućnosti da strani radnici ostanu u dužem vremenskom periodu, ili trajno. U tom cilju izmenjeni su Zakon o strancima i Zakon o zapošljavanju stranaca i pokrenute su različite regionalne inicijative veće pokretljivosti radnika na Zapadnom Balkanu. Stranci se u Republici Srbiji zapošljavaju kroz postupak dobijanja jedinstvene dozvole, kojom su regulisani i boravak i rad. Jedinstvena dozvola se izdaje za zapošljavanje, samozapošljavanje, i posebne slučajeve zapošljavanja, na period do tri godine, a dobija se u postupku koji bi prema slovu zakona morao da traje najduže 15 dana.

Sa strane potražnje, postoji povećani broj slobodnih poslova – u poređenju registrovane zaposlenosti u 2015. godini²⁰ i četvrtom kvartalu 2023. godine²¹, primetno je uvećanje broja zaposlenih za 415.912 radnika. Usled aktuelne ekonomske politike postoji naročita potražnja za određenim profilima radnika.

Sa strane ponude, nekoliko faktora utiče na njeno smanjenje. Broj stanovnika prema popisu iz 2022. godine²² smanjen je za 539.859 lica, u odnosu na popis iz 2011. godine²³. Najpre, veći broj radnika se trajno iseljava iz Republike Srbije. Potom, osim trajnih postoje i kružne migracije u okviru kojih se radnici iz Republike Srbije privremeno izmeštaju na druga tržišta rada, u najvećoj meri tržišta država-članica Evropske unije, da bi se nakon određenog kraćeg perioda vratili u Republiku Srbiju. Iako ovi radnici deo vremena provode u Republici Srbiji, oni se u tom periodu uglavnom ne pojavljuju na tržištu rada, ili poslove obavljaju u neformalnom sektoru (rade „na crno“). Potom, prirodni priraštaj u Republici Srbiji pokazuje da svake godine postoji diskrepanca između broja radnika koji stupe na tržište rada i broja koji ga napuste. Najzad, deo nezaposlenih lica koja se nalaze na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje i prema zakonskoj definiciji spadaju u lica koja „aktivno traže posao“ ne odgovara po strukturi potražnji za zanimanjima na tržištu rada.

Kao reakcija na opisano stanje, Republika Srbija usvojila je odgovarajuće strateške i normativne dokumente koji su usmereni ka ostvarivanju nekoliko specifičnih ciljeva, u nameri da se trend nedostatka radnika uspori i preokrene. U okviru normativnog delovanja, 2023. godine došlo izmenjeni su i dopunjeni Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca²⁴. Pokrenute su i regionalne inicijative koje će se analizirati u kasnijem tekstu.

Ove novine mogu se označiti kao zaokret u normiranju tržišta rada u odnosu na spoljne uticaje, odnosno priliv stranih radnika. Od relativno zatvorenog i samodovoljnog tržišta rada, na koje strani radnici mogu doći samo pod određenim uslovima i po pravilu na kraći vremenski period (uz uobičajene izuzetke) sada se otvaraju mogućnosti da ovi radnici u dužem periodu, ili trajno, ostanu u Republici Srbiji.

Kada je reč o strateškim dokumentima, usvojena je Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021 – 2027. godine²⁵ (u daljem tekstu: Strategija o ekonomskim migracijama), kao i prateći Akcioni plan uz Strategiju za period 2021 – 2023. godine. Osim ovih, najznačajniji strateški dokumenti koji se mogu

20 Republički zavod za statistiku, *Broj zaposlenih u 2015. godini*, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2016/Pdf/G20161021.pdf>

21 Republički zavod za statistiku, *Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih, prema modalitetima zaposlenosti*, <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/24021102?languageCode=sr-Latn>

22 Republički zavod za statistiku, *Popis 2022*, <https://popis2022.stat.gov.rs/sr-Latn>

23 Republički zavod za statistiku, *Popis 2011*, <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/popis/popis-2011/>

24 Službeni glasnik RS, br. 62/2023.

25 Službeni glasnik RS, br. 89/2021.

odnositi na upravljanje tržištem rada su: Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2021 – 2026. godine²⁶, Strategija razvoja industrijske politike Republike Srbije od 2021. do 2030. godine²⁷, Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine²⁸, Strategija za mlade u Republici Srbiji za period 2023 – 2030. godine²⁹, Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovine Evropske unije (NPAA) 2022 – 2025³⁰, Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 19³¹ i Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 24³². U ovim dokumentima, međutim, uglavnom nisu zastupljene analize koje se odnose na funkcionalnu povezanost različitih segmenata privrede i društva sa tržištem rada, kao ni na akutne i hronične probleme sa kojima se susreće tržište rada u Srbiji.

U pogledu normativnog okvira zapošljavanja, moguće je razlikovati dve normativne celine. Prva se odnosi na standarde zapošljavanja i rada, u opštem smislu. Druga se odnosi na specifična pravila upravljanja ekonomskim migracijama, odnosno na zapošljavanje stranaca.

Međunarodni standardi zasnovani su pre svega na tumačenju *Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, kojim je normirana sadržina prava na rad kao osnovnog ljudskog prava, kao i niza prava koja čine osnovu prava na rad.³³ Osim toga, Međunarodna organizacija rada bavila se regulisanjem zapošljavanja u nizu konvencija.³⁴ Kroz ove instrumente uređeno je pravo svakog lica da obavlja poslove koje samo izabere, zabrana diskriminacije prilikom izbora zanimanja i zapošljavanja, kao i obaveza države da obezbedi efektivno uživanje ljudskog prava na rad kroz asistenciju i uređivanje tržišta rada na kojem će svako moći da realizuje svoje stručne kvalitete u skladu sa ličnim afinitetima i prema principima jednakog i ravnopravnog tretmana. Na regionalnom nivou, ovi principi ponovljeni su u *Revidiranoj evropskoj socijalnoj povelji*³⁵.

*Zakon o radu*³⁶ (u daljem tekstu: ZoR) sadrži opšte norme koje se odnose na zapošljavanje, kao i na domen primene ovog zakona i opšte režima radnog odnosa. Članom 2. stavom 1. uređeno je da se odredbe ZoR „primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno“. Dalje, stavom 4. istog člana predviđeno je da se odredbe ZoR „primenjuju na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno“. Strani državljani i lica bez državljanstva koji se zaposle na teritoriji Republike Srbije, osim u retkim izuzecima, nalaze se u opštem režimu radnog odnosa koji po svemu odgovara pravilima koja se primenjuju na zaposlene domaće državljanke. Specijalni uslovi važe za zapošljavanje određenih grupa radnika, među kojima su maloletna lica (deca, u skladu sa međunarodnom terminologijom), osobe sa invaliditetom, kao i strani državljani i lica bez državljanstva, kojima je posvećen član 29. ZoR: „Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.“

Prema međunarodnim standardima rada, nije dozvoljeno razlikovati radnike koji su legalno zaposleni kod poslodavca prema državljanstvu, odnosno zemlji porekla.³⁷ Takođe, posebnom *Međunarodnom konvencijom o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica*³⁸ garantuju se sva ljudska prava radnicima-migranata i članovima njihovih porodica, što uključuje i zabranu ropstva, robovskog položaja i prinudnog rada, ali i jednak tretman sa domaćim državljanima prilikom ostvarivanja prava na rad, uslova rada, kolektivnih prava radnika i socijalne sigurnosti.³⁹ Konačno, dve konvencije Međunarodne organizacije rada usmerene su na zaštitu radnika-migranata. *Konvencijom 97 o migraciji u cilju zapošljavanja*⁴⁰ i *Konvencijom 143 o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata*⁴¹ regulisan je odnos strana ugovornica prema radnicima-imigranata, njihovi uslovi rada i smeštaja, kao i druga prava po osnovu rada, uz neizbežne odredbe o zabrani zloupotrebe njihovog položaja.

26 Službeni glasnik RS, br. 18/2021 i 36/2021 – ispravka.

27 Službeni glasnik RS, br. 35/2020.

28 Službeni glasnik RS, br. 63/2021.

29 Službeni glasnik RS, br. 9/2023.

30 Ministarstvo za evropske integracije, Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovine Evropske unije (NPAA) 2022–2025, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/nacionalna_dokumenta/npaa/NPAA_2022-2025_002.pdf

31 Vlada Republike Srbije, Beograd, 2021, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>

32 Vlada Republike Srbije, Beograd, 2020, <https://media.cpes.org.rs/2020/09/Akcioni-plan-PG-24.pdf>

33 Videti: Ivana Krstić (ur.), *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Beograd, 2023. godina

34 U pitanju su sledeći međunarodni instrumenti MOR: Konvencija 2 o nezaposlenosti; Konvencija 88 o organizaciji službe za posredovanje u zapošljavanju; Konvencija 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja; Konvencija 122 o politici zapošljavanja; Konvencija 142 o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa; Konvencija 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom; i Konvencija 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje.

35 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 42/09.

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

37 Ivana Krstić (ur.), *op.cit.*, str. 60-61, 71.

38 Konvencija je usvojena Rezolucijom Generalne skupštine 45/158 od 18. decembra 1990. godine. Državna zajednica Srbija i Crna Gora je 11.11.2004. godine potpisala Konvenciju, ali je nikada nije potvrdila, kao ni Republika Srbija kao država-sledbenica.

39 Članovi 25-27, 39-40, 43, 52, 55. Ovo se odnosi i na specifične kategorije radnika-migranata (članovi 58-63).

40 Uredba o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada, broj 97, o migraciji u cilju zapošljavanja, Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 3/62.

41 Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 12/80.

Republika Srbija potpisala je više bilateralnih i multilateralnih međunarodnih ugovora kojima se regulišu određeni aspekti angažovanja strane radne snage. U okviru regionalnih inicijativa potvrđeni su *Sporazum o priznavanju profesionalnih kvalifikacija za doktore medicine, doktore stomatologije i arhitekte u kontekstu Centralno-evropskog sporazuma o slobodnoj trgovini*⁴², *Sporazum o priznavanju kvalifikacija u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu*⁴³, *Sporazum o slobodi kretanja sa ličnim kartama na Zapadnom Balkanu*⁴⁴. Takođe, od 1. marta 2024. godine počeo je sa primenom Sporazum o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu, koji je deo međunarodnog ugovora koji su 2021. godine potpisale zemlje Zapadnog Balkana u okviru inicijative Otvoreni Balkan, među kojima i Republika Srbija.⁴⁵ Osim Sporazuma između Vlade Republike Srbije i Savjeta ministara Bosne i Hercegovine o privremenom zapošljavanju državljana Republike Srbije u Bosni i Hercegovini i državljana Bosne i Hercegovine u Republici Srbiji, koji je potpisan 9. juna 2011. godine, kao i sličnog sporazuma zaključenog sa Republikom Belorusijom⁴⁶, Republika Srbija nema zaključene bilateralne sporazume prema kojima je regulisan i/ili olakšan dolazak stranih radnika i njihovo angažovanje kod poslodavaca koji obavljaju svoju delatnost u Srbiji.

Zakon o strancima (u daljem tekstu: ZoS) i *Zakon o zapošljavanju stranaca* (u daljem tekstu: ZoZS) čine funkcionalnu celinu kojom je uređen postupak zapošljavanja stranaca. U skladu sa zakonskom odredbom iz člana 2. tačka 1) ZoZS i člana 3. tačka 1) ZoS, stranac je svako lice koje nema državljanstvo Republike Srbije, pa će u daljem tekstu ovaj termin biti korišćen kako za lica sa stranim državljanstvom, tako i za lica bez državljanstva. Kao što je već napomenuto u prethodnom tekstu, stranci se zapošljavaju prema posebnim pravilima, ali nakon zaposlenja imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici. Na osnovu člana 4. ZoZS, stranac ima i ista prava po osnovu nezaposlenosti, kao i prilikom korišćenja usluga nosilaca poslova zapošljavanja, kao domaći državljani.

Stranci se u Republici Srbiji zapošljavaju kroz postupak dobijanja jedinstvene dozvole, kojom su regulisani i boravak i rad. Članom 3. ZoZS predviđen je niz izuzetaka od redovne procedure, odnosno situacija u kojoj stranac kojem je odobren privremeni boravak u Republici Srbiji ne mora da poseduje jedinstvenu dozvolu da bi ostvario pravo na rad.

Postupak dobijanja jedinstvene dozvole uređen je izmenama i dopunama oba zakona iz 2023. godine u cilju lakšeg angažovanja stranih radnika, odnosno skraćivanja i pojednostavljenja administrativne procedure. Na osnovu člana 46b. stavova 2-4. ZoS, za stranca kome je u skladu sa viznim režimom potrebna viza za ulazak u Republiku Srbiju, zahtev za izdavanje jedinstvene dozvole podnosi se nakon ulaska u Republiku Srbiju, za vreme važenja vize za duži boravak po osnovu zapošljavanja. Zahtev za stranca kome u skladu sa viznim režimom nije potrebna viza za ulazak u Republiku Srbiju podnosi se u periodu zakonitog boravka stranca, a može se podneti i iz inostranstva. Stranci kojima je potrebna jedinstvena dozvola radi zapošljavanja moraju da podnesu zahtev za izdavanje iste, odnosno to mogu da učine poslodavac ili lice koje ovlaste.⁴⁷ Zahtev se podnosi elektronskim putem, a odlučivanje o izdavanju jedinstvene dozvole sastoji se od sledećih aktivnosti:

- procene državnog organa nadležnog za zaštitu bezbednosti Republike Srbije da li boravak stranca na teritoriji Republike Srbije predstavlja neprihvatljiv bezbednosni rizik;
- procene nadležne službe za poslove zapošljavanja sprovođenjem testa tržišta rada na zahtev poslodavca ili ocenom o ispunjenosti uslova za posebne slučajeve zapošljavanja i samozapošljavanje stranca.

Jedinstvena dozvola se izdaje za zapošljavanje, samozapošljavanje, i posebne slučajeve zapošljavanja, na period do tri godine.⁴⁸ ZoS predviđa izuzetno kratak rok od 15 dana za sprovođenje celog postupka.⁴⁹

Osim navedenih slučajeva, potrebno je ukazati i na režim koji je uveden Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima.⁵⁰ Osnov angažovanja sezonskog radnika je posebna vrsta ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, koji se zaključuje usmenim putem. Od značaja za radno angažovanje stranaca je član 3. stav 4. kojim se u potpunosti derogira primena Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca kada je reč o uslovima za zapošljavanje. Dakle, svi radnici koji već imaju regulisan boravak u Republici Srbiji, bez obzira na osnov tog boravka, mogu da budu angažovani prema ovom zakonu. To se odnosi i na strance koji mogu da uđu u Republiku Srbiju bez vize u skladu sa relevantnim propisima koji se primenjuju na njihov status, dok ostali stranci koji žele da se angažuju na sezonskim poslovima moraju da zatraže vizu D (viza za duži boravak), budući da viza C (viza za kraći boravak) ne može da bude osnov za podnošenje zahteva za privremeni boravak u Republici Srbiji.⁵¹

42 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

43 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

44 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

45 Zakonom o potvrđivanju Sporazuma o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu, Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori, br. 27/2021.

46 Oba ova sporazuma zaključena su pre usvajanja Zakona o zapošljavanju stranaca 2014. godine i faktički se ne primenjuju.

47 Član 47. stav 1. ZoS.

48 Član 46e. ZoS.

49 Član 46g. ZoS.

50 Službeni glasnik RS, br. 50/2018.

51 Član 21. stav 3. ZoS.

2. PRESEK TRŽIŠTA RADA I POTREBE ZA RADNOM SNAGOM

U ovom delu će biti analizirano tržište rada u Republici Srbiji, tokovi radne snage i okolnosti i uticaji koji dovode do trenutnog stanja deficita radnika (takozvani odbojni – *push* – i privlačni – *pull* – faktori ekonomskih migracija). Analiza će obuhvatiti i profile stranih radnika koji su u prethodnih pet godina došli na rad u Republiku Srbiju.

2.1. Osnovni pokazatelji tržišta rada

Prema podacima Ankete o radnoj snazi u periodu od 2021. do 2023. godine došlo je do poboljšanja svih pokazatelja tržišta rada: stopa aktivnosti povećana je za 1,4 procentna poena, stopa zaposlenosti za 2,5 procentnih poena, a stopa nezaposlenosti je smanjena za 1,7 procentnih poena pri čemu treba imati u vidu značajan uticaj depopulacionog trenda na poboljšanje osnovnih pokazatelja tržišta rada –usled snažnog depopulacionog trenda došlo je do rasta stopa zaposlenosti uz blagi rast zaposlenosti.

Rodne razlike na tržištu rada i dalje su prisutne iako je došlo do smanjenja rodnog jaza u osnovnim pokazateljima: rodni jaz u stopama aktivnosti je smanjen sa 14,5 procentnih poena u 2021. godini na 12,2 procentna poena u 2023. godini, jaz u stopama zaposlenosti sa 14,1 na 11,6 procentnih poena, a jaz u stopama nezaposlenosti sa -1,9 na -0,8 procentnih poena. Pogoršanje položaja muškaraca na tržištu rada i poboljšanje položaja žena na tržištu rada doprinelo je smanjenju nejednakosti. Zakonska izmena u vremenskoj granici za ostvarivanje prava na penziju imala je najveći uticaj na povećanje zaposlenosti žena u posmatranom periodu budući da je rast zaposlenosti realizovan isključivo u starosnoj grupi žena uzrasta 50-64 godine (98,9% ukupnog rasta).

Regionalne nejednakosti su izražene na tržištu rada Srbije pri čemu Beogradski region ima najbolje performanse, dok Region Južne i Istočne Srbije zaostaje za ostalim regionima u svim pokazateljima tržišta rada.

Osnovni pokazatelji tržišta rada iz Ankete o radnoj snazi prikazani su u Tabeli 1. Posmatran je period od 2021-2023. godine budući da zbog promene metodologije u 2020. godini nije opravdano direktno poređenje serije podataka pre i nakon 2021. godine. U posmatranom periodu došlo je do poboljšanja svih pokazatelja tržišta rada: stopa aktivnosti povećana je za 1,4 procentna poena, stopa zaposlenosti za 2,5 procentnih poena, a stopa nezaposlenosti je smanjena za 1,7 procentnih poena. Usled snažnog depopulacionog trenda došlo je do rasta stopa zaposlenosti uz blagi rast zaposlenosti. U odnosu na 2021. godinu broj stanovnika radnog uzrasta smanjen je za 156.700, pa je ovo demografsko pražnjenje, *ceteris paribus*, doprinelo povećanju stope zaposlenosti od 2,3 procentna poena. Negativni demografski trend doveo je do rasta stopa aktivnosti uz istovremeno smanjenje broja stanovnika radnog uzrasta od 50.000 u radnoj snazi. Rodne razlike na tržištu rada i dalje su prisutne, iako je došlo do smanjenja rodnog jaza u osnovnim pokazateljima: rodni jaz u stopama aktivnosti je smanjen sa 14,5 procentnih poena u 2021. godini na 12,2 procentna poena u 2023. godini, jaz u stopama zaposlenosti sa 14,1 na 11,6 procentnih poena, a jaz u stopama nezaposlenosti sa -1,9 na -0,8 procentnih poena. Pogoršanje položaja muškaraca na tržištu rada uz istovremeno poboljšanje položaja žena doprinelo je smanjenju nejednakosti na tržištu rada. Broj muškaraca u radnoj snazi je smanjen za 58.000, a broj žena je povećan za 8.000 što je posledica pada zaposlenosti muškaraca za 31.600 i rasta zaposlenosti žena za 37.500, uz nešto veći pad broja nezaposlenih žena (29.500) nego muškaraca (26.500). Najveći uticaj na povećanje zaposlenosti žena u posmatranom periodu imala je zakonska izmena u vremenskoj granici za ostvarivanje prava na penziju budući da je rast zaposlenosti realizovan isključivo u starosnoj grupi žena uzrasta 50-64 godine (98,9% ukupnog rasta).

Tabela 1: Osnovni indikatori tržišta rada prema polu i regionima, 2021-2023. godina (u %)

indikator	Teritorija	2021.			2022.			2023.		
		ukupno	muškarci	žene	ukupno	muškarci	žene	ukupno	muškarci	žene
stopa aktivnosti	Srbija	70,3	77,5	63	71,4	78,3	64,4	71,7	77,8	65,6
	Beogradski region	74	79,2	69,2	75,2	80,7	70,1	76,3	80,4	72,5
	Region Vojvodine	69,7	78,3	61	70,5	78,5	62,4	71,8	79	64,5
	Region Šumadije i Zapadne Srbije	70,8	78,6	62,8	71,5	78,6	64,2	70,2	76,8	63,4
	Region Južne i Istočne Srbije	65,6	72,8	58,1	67,7	75	60,1	67,8	74,4	61
stopa zaposlenosti	Srbija	62,2	69,3	55,2	64,5	71,0	57,9	64,7	70,5	58,9
	Beogradski region	67,4	72,8	62,3	69,3	74,2	64,7	70,8	74,6	67,3
	Region Vojvodine	62,9	70,8	54,9	64,6	71,9	57,1	65,2	71,8	58,6
	Region Šumadije i Zapadne Srbije	61,3	69,1	53,4	63,6	70,7	56,5	62,9	69,5	56,3
	Region Južne i Istočne Srbije	56,3	63,5	48,9	59,5	66,6	52,1	58,8	65,5	51,8
stopa nezaposlenosti	Srbija	11,6	10,8	12,7	9,9	9,5	10,4	9,9	9,5	10,3
	Beogradski region	9,2	8,2	10,3	8,1	8,3	7,9	7,4	7,5	7,3
	Region Vojvodine	9,9	9,7	10,2	8,6	8,4	8,9	9,2	9,6	8,7
	Region Šumadije i Zapadne Srbije	13,4	12,3	14,9	11	10,2	12	10,2	9,4	11,3
	Region Južne i Istočne Srbije	14,2	13	15,8	12,2	11,3	13,4	13,2	11,8	15,1

Izvor podataka: Eurostat, Labour Force Survey

Izražene su regionalne nejednakosti na tržištu rada Srbije. Tržište rada u Beogradskom regionu ima najbolje performanse sa stopom aktivnosti od 76,3%, stopom zaposlenosti od 70,8% i stopom nezaposlenosti od 7,8% u 2023. godini. Sa druge strane, u istoj godini Region Južne i Istočne Srbije zaostaje za ostalim regionima u svim pokazateljima tržišta rada sa stopom aktivnosti od 67,8%, stopom zaposlenosti od 58,8% i stopom nezaposlenost od 13,2%. Rodne nejednakosti su prisutne na svim regionalnim tržištima rada pri čemu su najveće u Regionu Južne i Istočne Srbije (13,7 procentnih poena u stopama zaposlenosti i -3,3 procentna poena u stopama nezaposlenosti), a najmanje u najrazvijenijem, Beogradskom regionu (7,3 procentna poena u stopama zaposlenosti i 0,2 procentna poena u stopama nezaposlenosti). Najveća rasta stopa zaposlenosti u posmatranom periodu zabeležena je u Beogradskom regionu (3,4 procentna poena), a najmanja u regionu Šumadije i Zapadne Srbije (1,6 procentnih poena). Broj zaposlenih u 2023. godini u odnosu na 2021. godinu povećan je u Beogradskom regionu i Regionu Južne i Istočne Srbije (4,4% i 2,6% respektivno), dok je u Vojvodini i Regionu Šumadije i Zapadne Srbije došlo do pada zaposlenosti (3,6% i 1,7% respektivno), što znači da je rast stopa zaposlenosti u ova dva regiona isključivo rezultat depopulacije.

2.2. Registrovana zaposlenost

Podaci o kretanju registrovane zaposlenosti u petogodišnjem periodu (2019-2023. godina) pokazuju da je kreirano 205.688 novih radnih mesta, najviše u Beogradskom regionu (46,5%), a najmanje u Regionu Južne i Istočne Srbije (13,2%). Najviše radnih mesta u apsolutnim iznosima kreirano je u Prerađivačkoj industriji i sektoru Informisanje i komunikacije, dok je najviši procentualni rast zabeležen u sektorima Informisanje i komunikacije i Poslovanje nekretninama. Procentualno izraženo, do najvećeg porasta zaposlenosti u petogodišnjem periodu došlo je kod visokoobrazovanih (19%), slede zaposleni bez kvalifikacija (12,6%) i zaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem (9,4%).

Rodna segregacija je prisutna kada se posmatra sklonost za rad u pojedinim sektorima kao i zastupljenost muškaraca i žena unutar sektora. Od 2015. godine prisutan je trend povećanja učešća starijih radnika/ca na tržištu rada. U odnosu na grupe zanimanja, najviše radnih mesta kreirano je kod uslužnih i trgovačkih zanimanja, te grupi zanimanja stručnjaci i umetnici. U odnosu na 2019. godinu u 2023. godini broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme porastao je za 13%, dok je u ostalim oblicima angažovanja došlo do pada broja zaposlenih – za 5,7% kod zaposlenih sa ugovorima o radu na određeno vreme i 16,4% kod angažovanih van radnog odnosa.

U posmatranom periodu prosečne zarade u Srbiji su nominalno povećane za 56,6%, a njihov realni rast je bio 15,7%. Beogradski region se izdvaja po visini zarada i rastu zarada.

U analizi registrovane zaposlenosti korišćena su dva izvora podataka. Prvi izvor su podaci Republičkog zavoda za statistiku (RZS) o registrovanoj zaposlenosti koji su dobijeni kombinovanjem podataka Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO) i Statističkog poslovnog registra. Drugi izvor su podaci o registrovanoj zaposlenosti dobijeni od CROSO.

2.2.1. Registrovana zaposlenost prema regionima

U Tabeli 2 predstavljeni su podaci o kretanju registrovane zaposlenosti na godišnjem nivou u periodu od 2019. do 2023. godine. U petogodišnjem periodu kreirano je 205.688 novih radnih mesta što predstavlja rast od 9,8%, pri čemu je gotovo polovina radnih mesta (46,5%) kreirana u Beogradskom regionu, a najmanje u Regionu Južne i Istočne Srbije (13,2%). Do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti došlo je u Beogradskom regionu (12,9%), slede Region Vojvodine (8,8%), Region Šumadije i Zapadne Srbije (7,7%) i Region Južne i Istočne Srbije (7,6%).

Tabela 2: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
Srbija	2101267	2149099	2212631	2253473	2306955
Beogradski region	739634	756724	783017	808318	835363
Region Vojvodine	530377	543918	557473	562894	576883
Region Šumadije i Zapadne Srbije	474300	483109	495103	502159	510665
Region Južne i Istočne Srbije	356955	365347	377037	380101	384044

Izvor podataka: RZS

2.2.2. Registrovana zaposlenost prema sektorima delatnosti

Podaci o kretanju registrovane zaposlenosti po sektorima delatnosti prikazani su u Tabeli 3. U većini sektora u periodu od 2019. do 2023. godine došlo je do rasta registrovane zaposlenosti, a do pada registrovane zaposlenosti došlo je u sektoru Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (pad od 10,8%), sektoru Snabdevanje električnom energijom (pad od 5,1%) i u sektoru Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja (pad od 0,4%). Do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti došlo je u sektoru Informisanje i komunikacije (56,9%), sektoru Poslovanje nekretninama (31,9%) i sektoru Stručne, naučne i tehničke delatnosti (24,2%). Najviše radnih mesta u apsolutnim izrazima kreirano je u Prerađivačkoj industriji (42.280), sektoru Informisanje i komunikacije (40.041) i sektoru Stručne, naučne i tehničke delatnosti (26.365). Prerađivačka industrija je najviše poslova generisala u podsektoru Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica (63,6%), a podsektor Računarsko programiranje, konsultantske i s tim povezane delatnosti je generisao 83,5% novih poslova u okviru sektora Informisanje i komunikacije.

Tabela 3: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema sektorima delatnosti, 2019-2023. godina

Sektor	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	30875	30345	29801	28120	27552
Rudarstvo	25989	28969	27286	29124	30275
Prerađivačka industrija	459647	476040	493413	495994	501927
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	26015	24643	25305	24272	24684
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	35602	35518	35621	36171	36236
Građevinarstvo	105671	115291	120811	122911	125331
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	342569	348027	359505	360206	361434
Saobraćaj i skladištenje	119006	122868	124962	125725	129442
Usluge smeštaja i ishrane	82459	85840	86738	88612	93234
Informisanje i komunikacije	67481	73882	82739	94490	107522
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	43849	43736	42889	42297	43680
Poslovanje nekretninama	6747	7249	7810	8210	8898
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	108935	108902	115508	122711	135300
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	106631	101644	105944	111881	110140
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	157403	157733	156711	159189	158407
Obrazovanje	146247	151217	155268	156796	157242
Zdravstvena i socijalna zaštita	156920	155240	159353	162305	167427
Umetnost; zabava i rekreacija	36595	37892	39001	40455	43092
Ostale uslužne delatnosti	42626	44063	43965	44004	45133

Izvor podataka: RZS

Struktura sektorske zaposlenosti nije se značajnije promenila u posmatranom periodu: u 2023. godini u sektoru usluga radi 67,7%, a u sektoru industrije 31,1% ukupno zaposlenih.⁵² Kada se posmatraju pojedinačni sektori, najveći broj registrovano zaposlenih je angažovan u Prerađivačkoj industriji (21,8%) i u sektoru Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala (15,7%).

⁵² Sektor industrije obuhvata sektore delatnosti: Rudarstvo, Prerađivačka industrija; Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija; Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti; Građevinarstvo

2.2.3. Registrovana zaposlenost prema nivou obrazovanja

U Tabeli 4 su prikazani podaci o zaposlenima prema stečenom nivou obrazovanja. U posmatranom periodu nije bilo značajnijih promena u obrazovnoj strukturi zaposlenih, većina zaposlenih ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (blizu 60%), oko četvrtine zaposlenih ima visoko obrazovanje, a svaki sedmi zaposleni je bez kvalifikacije. Procentualno izraženo do najvećeg porasta zaposlenosti u petogodišnjem periodu došlo je kod visokoobrazovanih (19%), slede zaposleni bez kvalifikacija (12,6%) i zaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem (9,4%).

Tabela 4: Zaposleni prema nivou obrazovanja, 2019-2023. godina

obrazovanje	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
niže	280432	13,9	302682	14,4	307004	14,4	312825	14,5	315663	14,4
srednje	1165895	57,6	1224003	58,4	1248417	58,5	1262518	58,3	1275535	58,2
visoko	464817	23,0	499736	23,8	520624	24,4	537274	24,8	552930	25,2
nepoznato	111737	5,5	70261	3,4	57142	2,7	51641	2,4	46147	2,1
ukupno	2022881	100	2096682	100	2133187	100	2164258	100	2190275	100

Izvor podataka: CROSO

Napomena: Podaci o broju registrovano zaposlenih su na dan 31.12. za svaku godinu. Niže obrazovanje obuhvata zaposlene sa I i II stepenom stručne spreme, srednje obrazovanje obuhvata zaposlene sa III, IV i V stepenom stručne spreme, a visoko obrazovanje obuhvata zaposlene sa VI, VII i VIII stepenom stručne spreme.

2.2.4. Registrovana zaposlenost prema polu i starosti

U Tabeli 5 je prikazano kretanje registrovane zaposlenosti prema polu. U odnosu na 2019. godinu, u 2023. godini broj registrovano zaposlenih žena povećan je za 10,2% dok je broj registrovano zaposlenih muškaraca povećan za 6,5% što je rezultiralo povećanjem učešća žena u ukupnoj zaposlenosti za 0,9 procentnih poena.

Tabela 5: Zaposleni prema polu, 2019-2023. godina

Pol		2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
muško	broj	1045762	1085489	1097912	1105618	1113370
	%	51,7	51,8	51,5	51,1	50,8
žensko	broj	977094	1011186	1035281	1058606	1076917
	%	48,3	48,2	48,5	48,9	49,2
ukupno	broj	2022856	2096675	2133193	2164224	2190287
	%	100	100	100	100	100

Izvor podataka: CROSO

Rodna segregacija je prisutna kada se posmatra sklonost za rad u pojedinim sektorima kao i zastupljenost muškaraca i žena unutar sektora. U 2023. godini najviše žena radilo je u sektoru usluga (75,8% ukupno registrovano zaposlenih žena), a znatno manje u industriji (23,4%). Većina muškaraca radi takođe u uslužnom sektoru, ali u značajno manjem procentu (59,8%), dok ih je u odnosu na žene znatno više u industriji (38,4%). Kada se posmatra odnos zaposlenih muškaraca i žena unutar svakog sektora može se reći da je industrija muški sektor, sa zaposlenih 62,9% muškaraca, dok je u sektoru usluga prisutna integracija (žene čine 55,1% zaposlenih, a muškarci 44,9%). Unutar sektora usluga dominantno ženske delatnosti su zdravstvo i socijalna zaštita sa 79,2% žena, obrazovanje sa 71,4%, finansijske usluge i osiguranje sa 68,1% žena i ostale uslužne delatnosti sa 63,5%

žena. Sa druge strane, muškarci čine većinu zaposlenih u saobraćaju (75,6%) te u četiri od pet industrijskih delatnosti (83,5% u rudarstvu, 83,3% u građevinarstvu, 77,6% u snabdevanju električnom energijom, gasom i parom te 76,2% u snabdevanju vodom i upravljanju otpadnim vodama).

U Tabeli 6 su prikazani podaci o kretanju registrovane zaposlenosti prema starosnim grupama. Najveće učešće u registrovanoj zaposlenosti imaju osobe starosti 30-44 godine i oni čine oko dve petine ukupno zaposlenih pri čemu je njihovo učešće u ukupnoj zaposlenosti smanjeno sa 41,8% u 2019. godini na 39,1% u 2023. godini jer od 2020. godine dolazi do pada broja zaposlenih starosti 30-44 godine. Do najvećeg porasta broja zaposlenih došlo je u starosnoj grupi najstarijih (60 i više godina) i to za 40,8% što je rezultiralo povećanjem njihovog učešća u ukupnoj zaposlenosti za 2,1 procentni poen. Trend povećanja učešća starijih radnika/ca na tržištu rada prisutan je od 2015. godine kada su zakonskim izmenama u penzijskom sistemu iz 2014. i 2015. godine uvedeni penali za prevremeno penzionisanje i kada je počelo postepeno povećanje starosne granice za odlazak u penziju za žene.⁵³

Tabela 6: Zaposleni prema starosnim grupama, 2019-2023. godina

Starost		2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
do 29	broj	323590	338855	347141	350543	350473
	%	16,0	16,2	16,3	16,2	16,0
30-44	broj	846305	861925	861922	858332	855945
	%	41,8	41,1	40,4	39,7	39,1
45-59	broj	715072	740556	755867	773493	789681
	%	35,3	35,3	35,4	35,7	36,1
60 i više	broj	137889	155339	168263	181895	194188
	%	6,8	7,4	7,9	8,4	8,9
ukupno	broj	2022856	2096675	2133193	2164263	2190287
	%	100	100	100	100	100

Izvor podataka: CROSO

2.2.5. Registrovana zaposlenost prema zanimanjima

U Tabeli 7 je prikazana struktura registrovano zaposlenih prema grupama zanimanja. Prema Međunarodnoj klasifikaciji zanimanja (ISCO-08) grupa je prvi, najviši nivo razvrstavanja zanimanja, a kriterijumi za razvrstavanje na grupe su približno isti nivo složenosti poslova i isti nivo obrazovanja (sa izuzetkom grupa 1 i 0, kod kojih postoji određeno odstupanje). Prilikom interpretacije podataka treba imati u vidu ograničenja koja se tiču upitne validnosti podataka. Prvo, uprkos tome što je još 2018. godine uvedena obaveza korišćenja Šifarnika zanimanja prilikom evidentiranja podataka o zanimanju, za unošenje šifre i naziva zanimanja, a koji je sastavni deo Odluke o Jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada, za značajan broj zaposlenih u bazi CROSO nisu dostupni podaci o „novim“ nazivima zanimanja. U 2023. godini kod 3,6% zaposlenih zanimanje je nepoznato, a kod 12,6% je korišćen stari šifarnik kod naziva zanimanja. U nekim sektorima ovaj problem je još izraženiji, npr. u sektoru Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje nepoznato je zanimanje 18.839 zaposlenih (11,6% ukupno zaposlenih u sektoru), a stare šifre su unete kod njih 52.338 (32,1% ukupno zaposlenih u sektoru). Drugo ograničenje proizlazi iz sumnje da poslodavci prilikom unosa zanimanja unose kvalifikaciju (obrazovni profil ili zvanje) zaposlenog, a ne zanimanje koje obavlja. Ilustrovaćemo to na primeru grupe Vojna zanimanja. Prema podacima Ankete o radnoj snazi u 2023. godini broj zaposlenih u vojnim zanimanjima bio je 17.700 i svi su bili zaposleni u sektoru Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje. Prema podacima CROSO zaposlenih u vojnim zanimanjima bilo je gotovo dvostruko više (32.890), a evidentirani su u svim sektorima delatnosti, najviše u prerađivačkoj industriji (7.438), državnoj upravi i odbrani

(7.405), obrazovanju (3.509) te zdravstvu i socijalnoj zaštiti (3.402). U katalogu radnih mesta u javnim službama i drugim organizacijama u javnom sektoru⁵⁴ u oblasti obrazovanja, zdravstva i socijalne zaštite ne postoje radna mesta/zanimanja koja pripadaju grupi vojnih zanimanja, pa je opravdano pretpostaviti da su u evidenciju uneti podaci o kvalifikacijama zaposlenih, a ne njihovim zanimanjima.

Tabela 7: Zaposleni prema grupama zanimanja, 2020-2023. godine

Grupa zanimanja/Godina	2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Rukovodioci	127381	6,1	129495	6,1	132298	6,1	134593	6,1
Stručnjaci i umetnici	398031	19,0	414109	19,4	432028	20,0	445111	20,3
Tehničari i saradnici stručnjaka	355526	17,0	355585	16,7	357623	16,5	361972	16,5
Administrativni službenici	159750	7,6	174092	8,2	183273	8,5	189074	8,6
Uslužna i trgovačka zanimanja	249859	11,9	271106	12,7	282793	13,1	300808	13,7
Poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni	55999	2,7	47466	2,2	42594	2,0	32177	1,5
Zanatlije i srodni	248971	11,9	243742	11,4	239092	11,0	235822	10,8
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	203293	9,7	219533	10,3	225608	10,4	229335	10,5
Jednostavna zanimanja	128894	6,1	138356	6,5	143774	6,6	149443	6,8
Vojna zanimanja	46608	2,2	39685	1,9	35954	1,7	32890	1,5
Nepoznato	122372	5,8	100022	4,7	89223	4,1	79057	3,6
UKUPNO	2096684	100	2133191	100	2164260	100	2190282	100

Izvor podataka: CROSO

Pri analizi podataka o kretanju broja zaposlenih u periodu od 2020. do 2023. godine prema grupama zanimanja treba imati na umu uticaj koji proizlazi iz ograničenja koja smo naveli, pri čemu taj uticaj nije moguće utvrditi u okvirima ove studije. Neophodno je da se analizira kvalitet postojećih podataka i preduzmu mere kojima bi se povećala valjanost, pouzdanost i relevantnost podataka o zanimanjima što je neophodan preduslov za analize potreba na tržištu rada.⁵⁵ Stoga prikazane podatke treba posmatrati sa značajnom rezervom u pogledu njihove tačnosti. U posmatranom periodu došlo je do pada registrovane zaposlenosti u tri grupe zanimanja – poljoprivredna, vojna i zanatska (pad od 42,5%, 29,4% i 5,3% respektivno), dok je u svim drugim grupama zanimanja došlo do rasta zaposlenosti. Najviše novih poslova, procentualno iskazano, kreirano je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima (20,4%), administrativnim (18,4%) i jednostavnim zanimanjima (15,9%). Iskazano u apsolutnim brojevima, najviše radnih mesta kreirano je kod uslužnih i trgovačkih zanimanja (50.949), grupi zanimanja stručnjaci i umetnici (47.080) i kod administrativnih zanimanja (29.324).

Podaci o novozaposlenima prema zanimanjima prikazani su u Tabeli 8. Pod pojmom novozaposleni podrazumevaju se lica kojima je datum početka osiguranja po osnovu zaposlenosti u referentnoj godini. Treba imati u vidu da se podaci odnose na ukupan broj evidencija u CROSO, a ne na broj osoba koje su novozaposlene budući da obuhvata i lica koja su u toku godine menjala radno mesto kao i lica koja su više puta zasnivala radni odnos na određeno vreme ili bila angažovana van radnog odnosa. Bez podataka o broju osoba za koje je u bazi CROSO izvršena maksimalno jedna evidencija, navedeni podaci ne mogu se smatrati pouzdanom merom tražnje za zanimanjima.

⁵⁴ Uredba o katalogu radnih mesta u javnim službama i drugim organizacijama u javnom sektoru („Sl. glasnik RS“, br. 81/2017, 6/2018 i 43/2018).

⁵⁵ Postoji niz nelogičnosti u slučajevima kada su unete nove šifre zanimanja. Tako je u sektoru zdravstva i socijalne zaštite u bazi podataka evidentirano 17 skupljača sekundarnih sirovina, u državnoj upravi i odbrani te socijalnom osiguranju je 93 prodavaca u prodavnicama, u sektoru smeštaja i ishrane je 84 vaspitača u predškolskom vaspitanju i obrazovanju, u sektoru saobraćaja i skladištenja je 681 nastavnik i saradnik u visokom obrazovanju. Navedeni podaci se odnose na 2023. godinu.

Tabela 8: Novozaposleni prema grupama zanimanja, 2020-2023. godina

Grupa zanimanja	2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Rukovodioci	11726	3,4	12311	3,5	12157	3,5	12678	3,7
Stručnjaci i umetnici	51894	15,1	53031	15,3	56751	16,4	54765	16,1
Tehničari i saradnici stručnjaka	39214	11,4	40335	11,6	40471	11,7	39940	11,8
Administrativni službenici	32487	9,4	32474	9,4	34327	9,9	32010	9,4
Uslužna i trgovačka zanimanja	68280	19,8	66877	19,3	66795	19,3	69539	20,5
Poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni	1642	0,5	1387	0,4	1262	0,4	1141	0,3
Zanatlije i srodni	44957	13,0	43229	12,5	38904	11,3	37327	11,0
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	42640	12,4	44834	12,9	40868	11,8	37930	11,2
Jednostavna zanimanja	41117	11,9	39997	11,5	40148	11,6	39405	11,6
Vojna zanimanja	690	0,2	788	0,2	842	0,2	922	0,3
Nepoznato	10067	2,9	11646	3,4	12744	3,7	14030	4,1
UKUPNO	344714	100	346909	100	345269	100	339687	100

Izvor podataka: CROSO

U 2023. godini ukupan broj novih prijava bio je za 1,5% manji u odnosu na 2020. godinu, pri čemu je kod pet grupa zanimanja povećan broj novih prijava, a kod pet je smanjen. Do smanjenja tražnje je došlo kod poljoprivrednih zanimanja (30,5%), zanatskih zanimanja (17%), industrijskih zanimanja (11%), jednostavnih zanimanja (4,2%) i administrativnih zanimanja (1,5%). Tražnja je povećana za vojnim zanimanjima (33,6%), rukovodećim zanimanjima (8,1%), stručnjacima (5,5%) i uslužnim i trgovačkim zanimanjima (1,8%). U odnosu na ukupan broj novih prijava u 2023. godini, kao i prethodnih godina, najviše ih je bilo u grupi trgovačkih i uslužnih zanimanja (20,5%) i zanimanjima stručnjaka i umetnika (16,1%). Unutar grupe trgovačkih i uslužnih zanimanja najviše su traženi trgovci (48,6%) i zanimanja ličnih usluga (35,3%) među kojima su najbrojniji konobari (15,6%) i kuvari (10%). Unutar grupe stručnjaka najveći broj novih prijava je evidentiran kod stručnjaka za obrazovanje i vaspitanje (23%), stručnjaka za informaciono-komunikacione tehnologije (18,6%) i stručnjaka osnovnih i primenjenih nauka (17,1%).

2.2.6. Registrovana zaposlenost prema vrsti ugovora

U Tabeli 9 su prikazani podaci o registrovano zaposlenim prema vrsti ugovora o radu/radnom angažovanju. U odnosu na 2019. godinu u 2023. godini broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme porastao je za 13%, dok je u ostalim oblicima angažovanja došlo do pada broja zaposlenih – za 5,7% kod zaposlenih sa ugovorima o radu na određeno vreme i 16,4% kod angažovanih van radnog odnosa (ugovori o privremenim i povremenim poslovima). Kao rezultat takvih promena zaposleni sa ugovorima o radu na neodređeno vreme činili su 79,6% ukupnog broja zaposlenih što je porast od 3,4 procentna poena u odnosu na 2019. godinu. Sa druge strane, učešće zaposlenih sa ugovorima na određeno vreme smanjeno je sa 20,8% u 2019. godini na 18,1% u 2023. godini, dok su angažovani van radnog odnosa činili 2,3% ukupno registrovano zaposlenih u 2023. godini. Uprkos povećanju sigurne zaposlenosti, Srbija je i dalje u poređenju sa zemljama EU u vrhu s obzirom na učešće radnika sa nesigurnim zaposlenjem. Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi u 2023. godini učešće radnika sa ugovorima ograničenog trajanja u Srbiji bilo je 19,1%, veće nego u svim državama EU izuzev Holandije. U većini država EU, njih 16, učešće radnika sa ugovorima ograničenog trajanja je ispod 10%, a u Litvaniji, Letoniji, Rumuniji, Bugarskoj, Estoniji i Slovačkoj je ispod 5%.⁵⁶

Tabela 9: Zaposleni prema vrsti ugovora, 2019-2023. godina

Vrsta ugovora		2019.	2020.	2021.	2022.	2023.
Ugovor o radu na neodređeno vreme	broj	1541721	1636758	1669959	1709686	1743195
	%	76,2	78,1	78,3	79,0	79,6
Ugovor o radu na određeno vreme	broj	420056	408642	410635	403876	396009
	%	20,8	19,5	19,2	18,7	18,1
Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	broj	42842	34242	36062	33091	33448
	%	2,1	1,6	1,7	1,5	1,5
Ugovor o delu	broj	18262	17040	16531	17605	17624
	%	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
UKUPNO	broj	2022881	2096682	2133187	2164258	2190276
	%	100	100	100	100	100

Izvor podataka: CROSO

U odnosu na sektor delatnosti u 2023. godini zaposleni sa ugovorima na neodređeno vreme najzastupljeniji su u sektoru Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija (97,2%), a najmanje su zastupljeni u sektoru Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti (61,1%). U sektoru Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti 29,9% zaposlenih radi na određeno vreme, a 9% ih je angažovano van radnog odnosa. Iako je Zakonom o budžetskom sistemu propisano da ukupan broj zaposlenih na određeno vreme ne može da bude veći od 10% ukupnog broja zaposlenih na neodređeno vreme, u sektoru Obrazovanje u 2023. godini na određeno vreme je bilo zaposleno 45,4% ukupnog broja zaposlenih na neodređeno vreme, a u sektoru Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje njih 16,1%.⁵⁷

Četiri obrasca promena mogu da se identifikuju u sektorima delatnosti u kojima je došlo do povećanja broja zaposlenih. U prvom obrascu povećan je broj zaposlenih na neodređeno vreme uz smanjenje broja zaposlenih sa ugovorima ograničenog trajanja, što je bio slučaj u sektorima: Prerađivačka industrija; Trgovina na veliko i trgovina na malo, popravka motornih vozila i motocikala; Saobraćaj i skladištenje; Stručne, naučne i tehničke delatnosti; Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti; Obrazovanje; Zdravstvena i socijalna zaštita. U drugom obrascu, povećan je broj zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme i ugovorima ograničenog trajanja, pri čemu je većina novozaposlenih bila sa ugovorima ograničenog trajanja što je bio slučaj u sektorima Rudarstvo i Snabdevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti. Treći obrazac promena broja zaposlenih podrazumeva povećanje broja zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme i ugovorima ograničenog trajanja, pri čemu je većina novozaposlenih bila sa ugovorima na neodređeno vreme što se desilo u sektorima: Informisanje i komunikacije; Poslovanje nekretninama; Umetnost; zabava i rekreacija; Ostale uslužne delatnosti. Četvrti obrazac promena karakterističan je za sektor Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje gde je došlo do smanjenja broja zaposlenih na neodređeno vreme uz povećanje broja zaposlenih sa ugovorima ograničenog trajanja.⁵⁸

2.2.7. Prosečne zarade zaposlenih

U Tabeli 10 prikazani su podaci o kretanju prosečnih neto zarada od 2019. do 2023. godine, te nominalni i realni indeksi zarada u 2023. godini. U posmatranom periodu prosečne zarade u Srbiji su nominalno povećane za 56,6%, a njihov realni rast je bio 15,7%. Beogradski region se izdvaja po visini zarada i rastu zarada u posmatranom periodu. Prosečne zarade u Beogradu su za četvrtinu veće od republičkog proseka, a u 2023. godini u odnosu na 2019. godinu ostvaren je realan rast prosečnih zarada za 18,7%. U regionima Vojvodine, Šumadije i Zapadne Srbije te Južne i Istočne Srbije zarade su u proseku na godišnjem nivou manje za 5,1%, 15,6% i 13,1% respektivno. Realan rast zarada u Vojvodini je bio 15,7% dok su zarade u Šumadiji i Zapadnoj Srbiji realno porasle za 13,1%, a u Južnoj i Istočnoj Srbiji za 12,4%.

57 Zakon o budžetskom sistemu („Sl. glasnik RS“, br. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - ispravka, 108/2013, 142/2014, 68/2015 - dr. zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022, 118/2021 - dr. zakon i 92/2023), član 27k, stav 4.

58 Podaci o zaposlenima prema vrsti ugovora i sektoru delatnosti su prikazani u Prilogu 1.

Tabela 10: Prosečne neto zarade (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada prema regionima, 2019-2023. godina

Teritorija	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Republika Srbija	54919	60073	65864	74933	86007	156,6	115,7
Beogradski region	68140	74311	82132	94808	109431	160,6	118,7
Region Vojvodine	51965	57186	62494	71236	81386	156,6	115,7
Region Šumadije i Zapadne Srbije	46826	51068	55901	62687	71642	153,0	113,1
Region Južne i Istočne Srbije	48260	52875	57551	64329	73373	152,0	112,4

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indekse zarada.

Ključni mehanizam za privlačenje i zadržavanje zaposlenih su zarade. U literaturi se ukazuje na povezanost tražnje na tržištu rada sa zaradama gde povećana tražnja dovodi do rasta zarada. U nastavku analiziramo kretanje prosečnih zarada prema sektorima delatnosti i obrazovnim nivoima koristeći dva indikatora: realni rast zarada te odnos zarada u pojedinim sektorima /obrazovnim nivoima i prosečne zarade na republičkom nivou.

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada prema sektorima delatnosti te nominalni i realni indeksi zarada u 2023. godini prikazani su u Tabeli 11. Najveće prosečne neto zarade imaju zaposleni u sektoru Informisanje i komunikacije i njihove zarade su u proseku na godišnjem nivou 2,2 puta veće od prosečne zarade u Srbiji. U ovom sektoru ostvaren je i najveći realni rast zarada u 2023. godini od 57,4% u odnosu na 2019. godinu. Drugi sektor, po realnom rastu zarada, je sektor Stručne, naučne i tehničke delatnosti u kojem je ostvaren rast od 21,9%, a zarada u ovom sektoru je u 2023. godini bila za 31,9% iznad republičkog proseka. Do realnog pada zarada došlo je u tri sektora: Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija (pad od 9,9%), Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja (pad od 2,7%) i Rudarstvo (pad od 1,3%), ali su u ova tri sektora prosečne zarade i dalje veće od prosečne zarade u Srbiji i to za 27,9%, 48,6% i 36,2% respektivno. Zarade iznad prosečnih još imaju zaposleni u sektoru Državna uprava i odbrana te obavezno socijalno osiguranje (9,2%), dok su zarade zaposlenih u sektoru Zdravstvo i socijalna zaštita na nivou republičkog proseka. U preostalih 12 sektora uprkos realnom rastu zarada u posmatranom periodu, prosečne zarade su ispod republičkog proseka. Najniže zarade imaju zaposleni u sektoru Usluge smeštaja i ishrane i njihova zarada je u 2023. godini bila niža za 40,1% od prosečne zarade u Srbiji.

Tabela 11: Prosečne neto zarade (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada prema sektorima delatnosti, 2019-2023. godina

Sektor	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	54919	60073	65864	74933	86007	156.6	115.7
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	47398	52254	55932	61681	69670	147.0	108.6
Rudarstvo	87681	90788	97397	103724	117133	133.6	98.7
Prerađivačka industrija	49476	52814	57329	64590	74423	150.4	111.2
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	90206	97563	97377	100765	110000	121.9	90.1
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	47362	54540	59148	64913	73651	155.5	114.9
Građevinarstvo	49772	52672	57571	64587	73778	148.2	109.6
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	46177	49628	54599	62410	72203	156.4	115.6
Saobraćaj i skladištenje	50359	52996	55604	63032	72821	144.6	106.9
Usluge smeštaja i ishrane	34372	36864	39687	45844	51520	149.9	110.8
Informisanje i komunikacije	97328	119471	142791	185945	207273	213.0	157.4
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	97032	100802	108104	115408	127803	131.7	97.3
Poslovanje nekretninama	54937	58371	63104	70263	80657	146.8	108.5
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	68750	75647	84792	100790	113430	165.0	121.9
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	48856	54688	60298	68016	77578	158.8	117.4
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	64707	69969	74933	81404	93879	145.1	107.2
Obrazovanje	56608	60638	63507	68195	77733	137.3	101.5
Zdravstvena i socijalna zaštita	55334	65185	73232	77660	86211	155.8	115.1
Umetnost; zabava i rekreacija	45900	48706	53651	61321	70692	154.0	113.8
Ostale uslužne delatnosti	41522	44771	48201	53619	60246	145.1	107.2

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indekse zarada.

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada prema nivoima kvalifikacija te nominalni i realni indeksi zarada u septembru 2023. godine prikazani su u Tabeli 12. U septembru 2023. godine prosečne neto zarade u Srbiji bile su realno veće za 17,2% u odnosu na isti mesec 2019. godine. Najveći realni rast zarada imali su zaposleni sa šestim i četvrtim nivoom kvalifikacija (23,2% i 20,5% respektivno). Kod zaposlenih na ostalim nivoima kvalifikacija realni rast zarada bio je niži od rasta zarada na republičkom nivou. Prosečne zarade rastu sa nivoom obrazovanja zaposlenih. Zarade zaposleni sa prvim, drugim, trećim i četvrtim nivoom kvalifikacija niže su od zarada u Srbiji u posmatranom periodu u proseku za 40,1%, 32,4%, 26,6% i 12,1% respektivno. Sa druge strane zaposleni sa petim, šestim, sedmim i osmim nivoom kvalifikacija imaju zarade koje su iznad republičkog proseka za 8,2%, 28,2% i 49,9% respektivno.

Tabela 12: Prosečne neto zarade u septembru (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada prema nivou kvalifikacija⁵⁹, 2019-2023. godina

Nivo kvalifikacija	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	53698	59698	65218	74981	85066	158,4	117,2
10	32835	35682	39455	44280	50084	152,5	112,8
20	36428	40906	44625	51096	55474	152,3	112,7
30	39526	44042	47952	55096	61566	155,8	115,2
40	46467	52092	57470	66333	75709	162,9	120,5
50	57679	68285	70300	80493	88427	153,3	113,4
60	67119	75874	84744	95768	111773	166,5	123,2
70 i 80	82076	90921	97958	110878	124567	151,8	112,3

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indkse zarada.

2.3. Registrovana nezaposlenost

U periodu od 2019. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ za četvrtinu što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih uz smanjenje broja zaposlenih sa evidencije NSZ. U posmatranom periodu došlo je do smanjenja broja registrovano nezaposlenih u svim regionima, pri čemu se najveći pad registrovane nezaposlenosti beleži u Beogradskom regionu, a najmanji u Regionu Kosova i Metohije.

Žene čine većinu nezaposlenih na evidenciji NSZ, a u posmatranom periodu njihovo učešće je povećano sa 54,8% u 2019. godini na 56,1% u 2023. godini kao rezultat manjeg pada nezaposlenosti žena nego muškaraca. U pogledu starosne strukture nezaposlenih došlo je do povećanja učešća starijih koji su u 2023. godini činili dve petine registrovano nezaposlenih. U odnosu na obrazovanje nezaposlenih došlo je do smanjenja učešća nezaposlenih sa visokim i srednjim obrazovanjem i povećanja učešća nezaposlenih sa nižim u ukupnoj nezaposlenosti.

Preko dve trećine nezaposlenih čine dugoročno nezaposleni. Broj zaposlenih sa evidencije u petogodišnjem periodu smanjen je za trećinu. Poslodavci često navode kao razlog nemogućnosti pronalazjenja adekvatne radne snage neusklađenost traženih i postojećih znanja i veština. Budući da prilagođavanje formalnog obrazovanja potrebama tržišta rada može da da efekte tek u dužem roku, u istraživanjima se ukazuje na neophodnost rešavanja nedostajućih veština kroz programe obuka i prekvalifikacija.

Struktura zaposlenih sa evidencije nije se bitno promenila u posmatranom periodu: više od polovine zaposlenih čine osobe sa završenom srednjom školom, nešto manje od trećine zaposlenih je bez kvalifikacija, a svaki sedmi zaposleni ima završeno visoko obrazovanje. Četiri petine nezaposlenih nalazi posao u nesigurnim oblicima rada (rad na određeno vreme i rad van radnog odnosa).

59

Nivo obrazovanja obuhvata sledeće kategorije: 10 – prvi nivo (osnovno obrazovanje), 20 – drugi nivo (stručno osposobljavanje u trajanju do jedne godine ili obrazovanje za rad u trajanju do dve godine), 30 – treći nivo (srednje obrazovanje u trajanju od tri godine), 40 – četvrti nivo (srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine), 50 – peti nivo (specijalizacija ili majstorsko obrazovanje nakon srednje škole), 60 – šesti nivo (više obrazovanje/studije prvog stepena), 70 – sedmi nivo (visoko obrazovanje/studije drugog stepena), 80 – osmi nivo (doktorske studije)

Podaci o kretanju registrovane nezaposlenosti i zapošljavanju nezaposlenih sa evidencije prikazani su u Tabeli 13. Broj nezaposlenih u 2023. godini smanjen je za 23,4% u odnosu na 2019. godinu, pri čemu nije došlo do promene broja nezaposlenih koji prvi put traže posao, ali je broj nezaposlenih sa radnim iskustvom smanjen za dve petine (41,7%). S obzirom na radno iskustvo, Promenjena je struktura nezaposlenih kao rezultat smanjenja broja nezaposlenih sa radnim iskustvom, pa su većinu nezaposlenih u 2023. godini činili oni koji prvi put traže posao (56,7%), dok je većina nezaposlenih u 2019. godini imala radno iskustvo (56,8%). U posmatranom periodu smanjen je priliv u evidenciju nezaposlenih za 26,9%, pri čemu je do većeg pada u broju novoprijavljenih došlo kod osoba sa radnim iskustvom (pad od 34,5%) nego kod osoba koje prvi put traže posao (pad od 20%), što je imalo za rezultat povećanje učešća novoprijavljenih koji prvi put traže posao sa 52,1% na 57,1%. U isto vreme smanjen je i odliv iz evidencije za 30,1%, a zaposlenih sa evidencije u 2023. godini bilo je manje za 31,3%. U periodu od 2019. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ za 124.531 što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 100.200.

Tabela 13: Nezaposleni i novoprijavljeni na evidenciji NSZ prema radnom iskustvu, 2019-2023. godina

Status lica na evidenciji NSZ	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	Indeks 2023/2019
Nezaposleni	529508	509179	512844	448618	404977	76,5
prvi put traže posao	228683	261447	281732	252278	229474	100,3
bili zaposleni	300825	247732	231112	196340	175503	58,3
Novoprijavljeni	372216	331644	370692	301920	272016	73,1
prvi put traže posao	194070	211611	235397	188715	155252	80,0
bili zaposleni	178146	120033	135295	113205	116764	65,5
Brisani i prestanak vođenja evidencije	365844	275364	287112	284880	255792	69,9
prestanak zbog zapošljavanja	243373	208096	220638	198024	167146	68,7

Izvor podataka: NSZ, Mesečni statistički bilten za januar 2024. godinu za broj nezaposlenih i novoprijavljenih; mesečni statistički bilteni NSZ od januara 2019. do decembra 2023. godine za broj novoprijavljenih s obzirom na radno iskustvo.

U Tabeli 14 predstavljeni su podaci o kretanju registrovane nezaposlenosti na godišnjem nivou prema regionima u periodu od 2019. do 2023. godine. U petogodišnjem periodu došlo je do smanjenja broja registrovano nezaposlenih u svim regionima, pri čemu se najveći pad registrovane nezaposlenosti beleži u Beogradskom regionu (43,9%), slede Region Šumadije i Zapadne Srbije (23,4%), Region Južne i Istočne Srbije (22,4%), Region Vojvodine (21,9%) dok je u Regionu Kosova i Metohije broj nezaposlenih smanjen za samo 6,8%. U posmatranom periodu, nezaposleni u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije čine više od trećine ukupno nezaposlenih na evidenciji NSZ, nezaposleni u Regionu Južne i Istočne Srbije više od četvrtine, a nezaposleni u Vojvodini petinu ukupnog broja nezaposlenih.

Tabela 14: Nezaposleni na evidenciji NSZ prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	506865	100	491347	100	477564	100	427152	100	387764	100	76,5
Beogradski region	66301	13,1	64717	13,2	59059	12,4	50726	11,9	43832	11,3	66,1
Region Vojvodine	101955	20,1	99510	20,3	96982	20,3	86871	20,3	79626	20,5	78,1
Region Šumadije i Zapadne Srbije	179618	35,4	173210	35,3	168471	35,3	151855	35,6	137587	35,5	76,6
Region Južne i Istočne Srbije	137531	27,1	131530	26,8	129879	27,2	115250	27,0	106727	27,5	77,6
Region Kosova i Metohije	21460	4,2	22380	4,6	23173	4,9	22450	5,3	19992	5,2	93,2

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12.

2.3.1. Ponuda radne snage

Struktura nezaposlenih u odnosu osnovne demografske karakteristike (pol i starost) prikazana je u Tabeli 15. U periodu od 2019. do 2023. godine žene čine većinu nezaposlenih na evidenciji NSZ, a u posmatranom periodu njihovo učešće je povećano sa 54,8% u 2019. godini na 56,1% u 2023. godini kao rezultat manjeg pada nezaposlenosti žena nego muškaraca. U odnosu na starosne grupe najveći pad nezaposlenosti je kod nezaposlenih starosti 30-49 godina (30,1%), slede mladi starosti 15-29 godina (28,8%) i stariji uzrasta 50-64 godine (11,5%). Promene u broju nezaposlenih dovele su do smanjenja učešća mladih i starih 30-49 u ukupnoj nezaposlenosti za 1,9 i 4 procentna poena respektivno i do povećanja učešća starijih nezaposlenih od 5,3 procentna poena.

Tabela 15: Nezaposleni prema polu i starosti, 2019-2023. godina

	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	506865	100	491347	100	477564	100	427152	100	387764	100	76,5
Pol											
muškarci	229187	45,2	218470	44,5	209975	44,0	187704	43,9	170291	43,9	74,3
žene	277678	54,8	272877	55,5	267589	56,0	239448	56,1	217473	56,1	78,3
Starost											
15-29	104149	20,5	105959	21,6	96171	20,1	84796	19,9	74124	19,1	71,2
30-49	229401	45,3	214727	43,7	203701	42,7	178373	41,8	160284	41,3	69,9
50-64	173315	34,2	170661	34,7	177692	37,2	163983	38,4	153356	39,5	88,5

Izvor podataka: NSZ, mesečni statistički bilteni za decembar 2019-2023. godine, Stanje na dan 31.12.

U 2023. godini prisutne su regionalne razlike u pogledu starosne strukture nezaposlenih. U ukupnom broju nezaposlenih u Beogradu nezaposleni stari 50 i više godina učestvuju sa 46,6%, a mladi sa 13,7%. U Regionu Kosova i Metohije mladi čine 27,3%, a stariji 23,6% nezaposlenih. U preostala tri regiona petinu nezaposlenih čine mladi, a dve petine stariji.⁶⁰

Struktura nezaposlenih u odnosu obrazovanje prikazana je u Tabeli 16. U periodu od 2019. do 2023. godine nezaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem čine oko polovine nezaposlenih na evidenciji NSZ. Izuzetno je visoko učešće nezaposlenih bez kvalifikacija koji čine oko trećine nezaposlenih na evidenciji. Sa druge strane tek svaki sedmi nezaposleni na evidenciji ima završeno visoko obrazovanje. Do pada nezaposlenosti u posmatranom periodu došlo je kod nezaposlenih na svim obrazovnim nivoima, pri čemu je broj nezaposlenih kod visokoobrazovanih smanjen za 29,5%, kod nezaposlenih sa srednjim obrazovanjem za 24,5%, a kod nezaposlenih sa nižim obrazovanjem za 19,3%. Promene u broju nezaposlenih dovele su do smanjenja učešća nezaposlenih sa visokim i srednjim obrazovanjem i povećanja učešća nezaposlenih sa nižim u ukupnoj nezaposlenosti. U 2023. godini među nezaposlenima sa nižim obrazovanjem većinu su činili oni sa ili bez završene osnovne škole (92%), kod nezaposlenih sa srednjim obrazovanjem većina ima završenu četvorogodišnju srednju školu (59,3%) dok većina visokoobrazovanih ima završen fakultet ili studije drugog stepena (63,8%).

Tabela 16: Nezaposleni prema nivou obrazovanja, 2019-2023. godina

	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	506865	100	491347	100	477564	100	427152	100	387764	100	76,5
niže	170637	33,7	165088	33,6	164427	34,4	148790	34,8	137729	35,5	80,7
srednje	261789	51,6	251532	51,2	245891	51,5	230013	53,8	197529	50,9	75,5
visoko	74439	14,7	74727	15,2	67246	14,1	60476	14,2	52506	13,5	70,5

Izvor podataka: NSZ, mesečni statistički bilteni za decembar 2019-2023. godine, Stanje na dan 31.12.

Postoje značajne regionalne razlike u obrazovnoj strukturi nezaposlenih. Prema podacima iz 2023. godine, učešće nezaposlenih bez kvalifikacija u ukupnoj regionalnoj nezaposlenosti najveće je u Vojvodini (43,4%), a najmanje u Beogradu (19,5%), dok je u ostalim regionima nešto veće od trećine. Sa druge strane, visokoobrazovani u Beogradu čine 29,3% ukupnog broja nezaposlenih, dok u ostalim regionima svaki deseti ima završeno visoko obrazovanje.⁶¹

Struktura nezaposlenih prema trajanju nezaposlenosti prikazana je u Tabeli 17. Oko dve trećine nezaposlenih u posmatranom periodu čine nezaposleni koji traže posao godinu i duže. U periodu od 2019. do 2023. godine došlo je do smanjenja apsolutnog broja nezaposlenih kod svih grupa prema trajanju nezaposlenosti, pri čemu je do najvećeg smanjenja došlo kod nezaposlenih koji su na evidenciji od 9 do 12 meseci (34,9%), a do najmanjeg kod nezaposlenih koji su na evidenciji između dve i tri godine (7,6%). U posmatranom periodu došlo je do smanjenja apsolutnog broja nezaposlenih koji su na evidenciji NSZ 12 meseci i duže za 22%, a učešće dugoročne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti⁶² je povećano sa 65,7% u 2019. godini na 66,9% u 2023. godini. U posmatranom periodu povećava se učešće veoma dugo nezaposlenih (dve godine i duže) što rezultira povećanjem učešća veoma dugo nezaposlenosti sa 52% u 2019. godini na 53,7% u 2023. godini.

Tabela 17: Nezaposleni prema trajanju nezaposlenosti, 2019-2023. godina

	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	506865	100	491347	100	477564	100	427152	100	387764	100	76,5
do 3 meseca	71644	14,1	61375	12,5	61868	13,0	60445	14,2	57395	14,8	80,1
3 do 6 meseci	44845	8,8	47995	9,8	37365	7,8	38945	9,1	31319	8,1	69,8
6 do 9 meseci	29211	5,8	29601	6,0	33180	6,9	22764	5,3	21010	5,4	71,9
9 do 12 meseci	28331	5,6	26856	5,5	40957	8,6	21278	5,0	18433	4,8	65,1
1 do 2 godine	69375	13,7	73280	14,9	62921	13,2	65405	15,3	51462	13,3	74,2
2 do 3 godine	39458	7,8	41445	8,4	40938	8,6	33183	7,8	36474	9,4	92,4
više od 3 godine	224001	44,2	210795	42,9	200335	41,9	185132	43,3	171671	44,3	76,6

Izvor podataka: NSZ, mesečni statistički bilteni za decembar 2019-2023. godine, Stanje na dan 31.12.

Poslodavci često navode neusklađenost traženih i postojećih znanja i veština kao razlog nemogućnosti pronalazjenja adekvatne radne snage. Budući da prilagođavanje formalnog obrazovanja potrebama tržišta rada može da da efekte tek u dužem roku, u istraživanjima se ukazuje na neophodnost rešavanja nedostajućih veština kroz programe obuka i prekvalifikacija, budući da tržište rada u Srbiji i dalje odlikuje veliki broj nezaposlenih i neaktivnih lica sa jedne strane, kao i veliki broj preduzeća koja ne mogu da pronađu radnu snagu odgovarajućih kvalifikacija.⁶³ U periodu od 2019. do 2023. godine, uključeno je samo 1.389 nezaposlenih u programe obuka prosečno na godišnjem nivou što je 0,3% ukupno nezaposlenih na evidenciji NSZ (Tabela 18). Sa izuzetkom 2020. i 2021. godine kada je realizovano veoma malo obuka za tržište rada, većina nezaposlenih je, u posmatranom periodu, uključena u obuke za tržište rada uprkos tome što su bruto efekti na zapošljavanje kod obuke na zahtev poslodavca višestruko veći nego bruto efekti obuke za tržište rada.⁶⁴ Sticanje kvalifikacija putem obuka trebalo bi da bude namenjeno pre svega teže zapošljivim kako bi se lakše uključili na tržište rada. Međutim, osobe bez kvalifikacija, stariji i dugoročno nezaposleni najmanje su zastupljeni u ovoj meri aktivne politike tržišta rada. Od ukupnog broja polaznika obuka u 2023. godini njih 6,2% bili su bez kvalifikacija, 14,6% bili su stariji od 50 godina, a 38,5% na evidenciji su duže od godinu dana. U odnosu na 2019. godinu broj polaznika obuka iz navedene tri kategorije teže zapošljivih smanjen je u 2023. godini za 64,2%, 15,8% i 15,3% respektivno. Sa druge strane, broj polaznika obuka sa visokim obrazovanjem povećan je 2,7 puta, mladih za 34,4%, a nezaposlenih koji traže posao kraće od godinu dana za 45,5%. Obuke za tržište rada, kao i obuke na zahtev poslodavca, u 2023. godini većinom su pohađali nezaposleni sa srednjim obrazovanjem (58,5% i 71,7% respektivno), starosti 30-49 godina (57,5% i 50,5% respektivno) i nezaposleni koji traže posao kraće od godinu dana (57,5% i 72% respektivno).

61 Izvor podataka NSZ, stanje na dan 31.12.2023. godine.

62 Broj dugoročno nezaposlenih (osobe koje su na evidenciji NSZ 12 i više meseci) u odnosu na ukupan broj nezaposlenih na evidenciji.

63 P. Medić, D. Aleksić, V. Petronijević, *Analiza potreba tržišta rada i radne snage u kontekstu upravljanja migracijama*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2022, str. 66

64 D. Aleksić, M. Arandarenko, G. Ognjanov, *Ex post analiza Nacionalne strategije zapošljavanja za period 2011-2020. godine*, Fondacija za razvoj ekonomske nauke, 2020, str. 61-62

Tabela 18: Nezaposleni uključeni u obuke prema vrsti obuke, nivou obrazovanja, starosti i trajanju nezaposlenosti, 2019-2023. godina

	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	1952	100	663	100	713	100	1395	100	2224	100
Vrsta obuke										
Obuka za tržište rada	1337	68,5	136	20,5	66	9,3	811	58,1	1624	73,0
Obuka na zahtev poslodavca	615	31,5	527	79,5	647	90,7	584	41,9	600	27,0
Nivo obrazovanja										
Niže	402	20,6	131	19,8	155	21,7	171	12,3	144	6,5
Srednje	1288	66,0	471	71,0	502	70,4	903	64,7	1380	62,1
Visoko	262	13,4	61	9,2	56	7,9	321	23,0	700	31,5
Godine										
15-29	494	25,3	241	36,3	284	39,8	394	28,2	664	29,9
30-49	1073	55,0	330	49,8	337	47,3	748	53,6	1236	55,6
50-64	385	19,7	92	13,9	92	12,9	253	18,1	324	14,6
Trajanje nezaposlenosti										
do 1 godine	939	48,1	352	53,1	482	67,6	770	55,2	1366	61,4
1-2 godine	280	14,3	100	15,1	89	12,5	195	14,0	299	13,4
2 i više godina	733	37,6	211	31,8	142	19,9	430	30,8	559	25,1

Izvor podataka: NSZ

2.3.2. Tražnja za radnom snagom

Tražnja za radnom snagom prikazana je na osnovu podataka o zaposlenima sa evidencije NSZ i prijavljenim potrebama poslodavaca za posredovanjem pri zapošljavanju, prema regionima i nivoima kvalifikacija. Navedeni podaci potcenjuju stvarnu tražnju budući da se odnose samo na osobe koje su zaposlene sa evidencije NSZ te da poslodavci nisu u obavezi da zapošljavanje vrše putem NSZ. Podaci o broju slobodnih radnih mesta⁶⁵, a koji su ključni indikator za analizu usklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada u Srbiji, nisu dostupni.

Podaci o broju zaposlenih sa evidencije NSZ prema regionima prikazani su u Tabeli 19. Ukupan broj zaposlenih sa evidencije u posmatranom periodu smanjen je za blizu trećine, uz značajne regionalne razlike. Do najvećeg pada tražnje došlo kod nezaposlenih u Beogradskom regionu (za 58,5%), a do najmanjeg u Regionu Južne i Istočne Srbije (12,6%). Čini se paradoksalno da se u Beogradu, gde je u istom periodu došlo do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti, beleži najveće smanjenje zapošljavanja nezaposlenih. Uzroke bi možda trebalo tražiti u strukturi nezaposlenih, odnosno značajnom učešću teže zapošljivih kojima je potrebna intenzivna podrška prilikom zapošljavanja. Broj zaposlenih sa evidencije u Vojvodini je smanjen za petinu, a u Šumadiji i Zapadnoj Srbiji za 30,6%. Regionalna struktura zaposlenih sa evidencije se bitno promenila u posmatranom periodu: učešće zaposlenih iz Beograda smanjeno je sa 27,2% u 2019. godini na 16,5% u 2023. godini, dok je učešće zaposlenih iz Južne i Istočne Srbije povećano sa 22,6% na 28,8% pa ovaj region beleži najveće učešće u zapošljavanju sa evidencije u 2023. godini.

65 Prema definiciji Eurostata: novokreirano, nepopunjeno ili će postati slobodno u kratkom roku, a za koje poslodavac traži ili će tražiti kandidate oglašavanjem. Dostupno na [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Job_vacancy_rate_\(JVR\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Job_vacancy_rate_(JVR))

Tabela 19: Zaposleni sa evidencije NSZ prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	243373	100	208096	100	220638	100	198024	100	167146	100	68,7
Beogradski region	66295	27,2	52255	25,1	57279	26,0	33309	16,8	27513	16,5	41,5
Region Vojvodine	53675	22,1	42595	20,5	47099	21,3	53413	27,0	43301	25,9	80,7
Region Šumadije i Zapadne Srbije	66706	27,4	58285	28,0	60428	27,4	56012	28,3	46269	27,7	69,4
Region Južne i Istočne Srbije	55080	22,6	53111	25,5	53563	24,3	52565	26,5	48126	28,8	87,4
Region Kosova i Metohije	1520	0,6	1753	0,8	2000	0,9	1620	0,8	1325	0,8	87,2
Neraspoređeni	97	0,0	97	0,0	269	0,1	1105	0,6	612	0,4	-

Izvor podataka: NSZ

Podaci o broju zaposlenih sa evidencije NSZ prema nivoima kvalifikacija prikazani su u Tabeli 20. Struktura zaposlenih sa evidencije nije se bitno promenila u posmatranom periodu: više od polovine zaposlenih čine osobe sa završenom srednjom školom, nešto manje od trećine zaposlenih je bez kvalifikacija, a svaki sedmi zaposleni ima završene studije. U odnosu na 2019. godinu, došlo je do pada broja zaposlenih sa evidencije na svim nivoima kvalifikacija, pri čemu je do najvećeg pada došlo kod radnika bez kvalifikacija (37,2%), slede radnici sa završenom srednjom školom (28,8%) i visokoobrazovani (19,1%).

Tabela 20: Zaposleni sa evidencije NSZ prema nivou kvalifikacija, 2019-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	243373	100	208096	100	220638	100	198024	100	167146	100	68,7
10	55651	22,9	47891	23,0	53245	24,1	41884	21,2	35860	21,5	64,4
20	19455	8,0	15054	7,2	13612	6,2	12272	6,2	11336	6,8	58,3
30	70591	29,0	58788	28,3	62976	28,5	59156	29,9	47769	28,6	67,7
40	62524	25,7	59206	28,5	58247	26,4	55238	27,9	47247	28,3	75,6
50	992	0,4	571	0,3	583	0,3	622	0,3	491	0,3	49,5
60	10121	4,2	9174	4,4	11567	5,2	10977	5,5	9858	5,9	97,4
70 i 80	20109	8,3	17412	8,4	20408	9,2	17875	9,0	14585	8,7	72,5
neraspoređeni	3930	1,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Izvor podataka: NSZ

Podaci o zapošljavanju nezaposlenih sa evidencije NSZ u periodu od 2019. do 2023. godine prema vrsti radnog odnosa/angažovanja prikazani su u Tabeli 21. U posmatranom periodu došlo je do pada broja zaposlenih lica sa evidencije od oko 76.000. Pad broja zaposlenih sa evidencije prisutan je kod svih oblika radnog odnosa/angažovanja: kod radnog odnosa na određeno za 29%, kod radnog odnosa na neodređeno za 34,7%, a kod rada van radnog odnosa za 39,3%. Za posmatrani period karakteristično je da čak četiri od pet nezaposlenih nalazi posao u nesigurnim oblicima rada (rad na određeno vreme i rad van radnog odnosa). Nemogućnosti pronalaženja stalnog zaposlenja za posledicu će imati da će se većina zaposlenih sa evidencije nakon isteka privremenog zaposlenja ponovo naći u statusu nezaposlenog.

Tabela 21: Zaposleni sa evidencije NSZ prema vrsti zaposlenja

Vrsta radnog odnosa/angažovanja	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	243373	100	208096	100	220638	100	198024	100	167146	100	68,7
Određeno vreme	136975	56,3	119338	57,3	134607	61,0	115050	58,1	97302	58,2	71,0
Neodređeno vreme	48984	20,1	44240	21,3	40198	18,2	35446	17,9	32000	19,1	65,3
Rad van radnog odnosa	45448	18,7	33658	16,2	34374	15,6	37228	18,8	27570	16,5	60,7
Ostalo	11966	4,9	10860	5,2	11459	5,2	10300	5,2	10274	6,1	

Izvor podataka NSZ

U Tabeli 22 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema regionima u periodu od 2021. do 2023. godine. Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini udvostručen u odnosu na 2021. godinu pri čemu je broj traženih izvršilaca u Beogradu u 2023. godini bio 3,2 puta veći nego u 2021. Najveći broj izvršilaca poslodavci traže u Beogradu – u 2022. i 2023. godini blizu 60% ukupnog broja izvršilaca traženo je u ovom regionu.

Tabela 22: Broj traženih izvršilaca prema regionima, 2021-2023. godina

Region	2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	79625	100	161213	100	168989	100	212,2
Beogradski region	30922	38,8	95257	59,1	99429	58,8	321,5
Region Vojvodine	16606	20,9	25138	15,6	26276	15,5	158,2
Region Šumadije i Zapadne Srbije	18470	23,2	22750	14,1	22331	13,2	120,9
Region Južne i Istočne Srbije	13483	16,9	17732	11,0	20723	12,3	153,7
Region Kosova i Metohije	144	0,2	336	0,2	230	0,1	159,7

Izvor podataka NSZ

U Tabeli 23 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema nivou kvalifikacija od 2021-2023. godine. Do najvećeg porasta tražnje došlo je za izvršiocima sa završenim četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (4,9 puta) i za izvršiocima sa šestim nivoom (3,3 puta). Poslodavci se NSZ obraćaju najčešće za angažovanje radnika na određeno vreme u zanimanjima koja zahtevaju srednjoškolsko obrazovanje, pri čemu se najviše traže kandidati sa završenim trogodišnjim stručnim školama. U odnosu na 2021. godinu povećava se tražnja za radnicima srednjeg nivoa obrazovanja (sa 52,9% na 61,3%), a smanjuje se potražnja za radnicima bez kvalifikacija (sa 33,3% na 25,8%) i visokoobrazovanim (sa 13,8% na 12,9%).

Tabela 23: Broj traženih izvršilaca prema zahtevanom nivou obrazovanja, 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	83485	100	164435	100	169309	100	202,8
10	16764	20,1	25118	15,3	22495	13,3	134,2
20	11026	13,2	15416	9,4	21166	12,5	192,0
30	31919	38,2	54644	33,2	45894	27,1	143,8
40	11603	13,9	43967	26,7	57066	33,7	491,8
50	644	0,8	824	0,5	908	0,5	141,0
60	3726	4,5	13099	8,0	12380	7,3	332,3
70 i 80	7803	9,3	11367	6,9	9400	5,6	120,5

Izvor podataka: NSZ

Ukupna stopa realizacije prijave za zapošljavanjem (odnos broja zaposlenih i broja traženih izvršilaca) je povećana tako da je u 2023. godini iznosila 64,8%, dok je u 2021. bila 60,2% (Tabela 24). Međutim promene nisu bile iste za sve obrazovne nivoe: stopa realizacije za radnike sa srednjim obrazovanjem povećana je sa 60,5% na 67,7%, za visokoobrazovane sa 58,1% na 75,8%, dok je do smanjenja stope realizacije došlo kod radnika bez kvalifikacija sa 60,4% na 52,2%. U 2023. godini najveći broj slobodnih radnih mesta je popunjen za šesti (85,9%) i četvrti (82,7%), a najmanji za treći (49%) i prvi (50,4%) nivo kvalifikacija.

Tabela 24: Broj traženih izvršilaca, broj zaposlenih i stopa realizacije (%), 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2021.			2022.			2023.		
	broj traženih izvršilaca	zaposleno	stopa	broj traženih izvršilaca	zaposleno	stopa	broj traženih izvršilaca	zaposleno	stopa
Ukupno	83485	50219	60,2	164435	99582	60,6	169309	109638	64,8
10	16764	10832	64,6	25118	13799	54,9	22495	11562	51,4
20	11026	5951	54,0	15416	8442	54,8	21166	11244	53,1
30	31919	19203	60,2	54644	20284	37,1	45894	22486	49,0
40	11603	7134	61,5	43967	36283	82,5	57066	47199	82,7
50	644	402	62,4	824	479	58,1	908	644	70,9
60	3726	1667	44,7	13099	12541	95,7	12380	10633	85,9
70 i 80	7803	5030	64,5	11367	7754	68,2	9400	5870	62,4

Izvor podataka: NSZ

2.4. Usklađenost ponude i tražnje

Neusklađenost ponude i potražnje za radnom snagom, iskazana kroz stopu registrovane nezaposlenosti, i racio broja registrovano nezaposlenih i registrovano zaposlenih smanjuje se kako raste nivo obrazovanja. više je uticalo Smanjenje broja nezaposlenih je više uticalo na smanjenje stope registrovane nezaposlenosti i smanjenje racia N/Z od 2021. do 2023. godine nego povećanje broja zaposlenih. Stopa zapošljavanja je pokazatelj relativnog obima zapošljavanja i ukazuje na nizak obim zapošljavanja, pa je u 2023. godini zadovoljeno nešto manje od četvrtine potreba za zaposlenjem.

U analizi usklađenosti ponude i tražnje korišćeni su pokazatelji koje je bilo moguće izračunati na osnovu dostupnih podataka: stopa registrovane nezaposlenosti, racio broja registrovano nezaposlenih i registrovano zaposlenih (u daljem tekstu: racio N/Z) i stopa zapošljavanja lica sa evidencije nezaposlenih. Budući da NSZ vodi evidencije koristeći stari šifarnik zanimanja i stručne spreme⁶⁶ te da nisu dostupni podaci o nezaposlenima prema grupama zanimanja u posmatranom periodu, prva tri pokazatelja su analizirana u odnosu na nivo kvalifikacija.⁶⁷

U Tabeli 25 su prikazana dva pokazatelja usklađenosti ponude i potražnje za radnom snagom od 2021. do 2023. godine – stopa registrovane nezaposlenosti i racio N/Z. Stopa nezaposlenosti predstavlja učešće nezaposlenih u radnoj snazi (zbir broja nezaposlenih i zaposlenih), a više stope nezaposlenosti ukazuju na veću neusklađenost ponude i tražnje. U posmatranom periodu stopa nezaposlenosti smanjena je na svim obrazovnim nivoima, pri čemu je kod osoba za završenom višom školom/prvim stepenom studija došlo do najvećeg pada (pad od 28,8%), a kod onih sa/bez završene osnovne škole do najmanjeg (pad od 11,8%). Najviša stopa nezaposlenosti je kod osoba sa ili bez završene osnovne škole i u 2023. godini je bila 39,4%. Stopa nezaposlenosti pada sa rastom nivoa kvalifikacija uz izuzetak kod polukvalifikovanih radnika, pa je stopa nezaposlenosti osoba koje imaju drugi nivo kvalifikacija niža od stopa nezaposlenosti osoba koje su završile trogodišnje ili četvorogodišnje srednje obrazovanje, što pokazuje da je tražnja za polukvalifikovanim radnicima veća od njihove ponude nego u slučaju kvalifikovanih radnika. Najmanji stepen neusklađenosti meren stopama registrovane nezaposlenosti zabeležen je kod visokoobrazovanih (9,1% za šesti i 9,2% za sedmi nivo kvalifikacija u 2023. godini).

Tabela 25: Stope registrovane nezaposlenosti i racio broja registrovano nezaposlenih i zaposlenih prema nivou kvalifikacija, 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	Stopa registrovane nezaposlenosti			Racio broja nezaposlenih i zaposlenih		
	2021.	2022.	2023.	2021.	2022.	2023.
10	44,6	41,6	39,4	0,81	0,71	0,65
20	15,4	13,5	11,8	0,18	0,16	0,13
30	18,3	16,5	15,0	0,22	0,20	0,18
40	17,8	16,0	14,3	0,22	0,19	0,17
50	12,1	10,4	9,5	0,14	0,12	0,10
60	12,6	10,5	9,1	0,14	0,12	0,10
70 i 80	11,9	10,3	9,2	0,13	0,12	0,10
ukupno	20,4	18,4	16,7	0,26	0,23	0,20

Proračun autora na osnovu podataka NSZ o registrovanoj nezaposlenosti i podataka CROSO o registrovanoj zaposlenosti

66 Odluka o jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada („Sl. list SRJ“, br. 9/98 i 25/2000, „Sl. list SCG“, br. 1/2003 - Ustavna povelja i „Sl. glasnik RS“, br. 15/2010 - dr. pravilnik)

67 Od decembra 2023. godine NSZ koristi novi šifarnik zanimanja.

Racio N/Z na jednostavan način izražava veličinu broja nezaposlenih. Vrednost racia od 0,1 znači da na svaku nezaposlenu osobu dolazi 10 zaposlenih osoba, a vrednost 1 podrazumeva da je ovaj odnos jedan prema jedan. Drugim rečima, manje vrednosti racia N/Z ukazuju na manje nezaposlenih u odnosu na nivo zaposlenosti. Racio N/Z se koristi kao pokazatelj potencijalne neusklađenosti veština posebno kada se analizira kakva je ponuda veština, u smislu kvalifikacija, u odnosu na ono što se traži na tržištu rada. Analiza nezaposlenosti prema nivoima obrazovanja daje indikaciju heterogenosti ishoda nezaposlenosti na različitim obrazovnim nivoima.⁶⁸ Slično kao i kod stope nezaposlenosti, vrednosti racia N/Z ukazuju na iste pravilnosti: neusklađenost se smanjuje kako raste nivo obrazovanja. Neusklađenost ponude i tražnje u 2023. godini, kao i prethodnih godina, najveća je kod osoba sa ili bez završene osnovne škole (0,65 u 2023. godini), a najmanja kod osoba sa petim nivoom kvalifikacija i visokoobrazovanim (0,10). To znači da na jednog nezaposlenog sa ili bez završene osnovne škole dolazi 1,5 zaposlenih sa istim nivoom kvalifikacija dok na jednog nezaposlenog sa završenim visokim obrazovanjem dolazi 10 zaposlenih istog obrazovnog nivoa. Između dve grupe radnika bez kvalifikacija (prvi i drugi nivo kvalifikacija) značajne su razlike u vrednosti racia N/Z – racio na prvom nivou je 4,8 puta veći nego na drugom nivou. Međutim, kao i kod stopa nezaposlenosti u interpretaciji ovih razlika treba imati u vidu da je broj nezaposlenih sa drugim nivoom kvalifikacija veoma mali (2,9% ukupnog broja nezaposlenih u 2023. godini), što omogućava laku apsorpciju ove grupe nezaposlenih na tržištu rada.

Na smanjenje stope registrovane nezaposlenosti i smanjenje racia N/Z od 2021. do 2023. godine više je uticalo smanjenje broja nezaposlenih nego povećanje broja zaposlenih. Naime, u posmatranom periodu radna snaga je smanjena za 1,4% uz značajne razlike u odnosu na nivo kvalifikacija. Samo kod osoba sa šestim nivoom kvalifikacija kontingent radne snage je povećan za 9,2%, uz rast zaposlenosti od 13,7% i pad nezaposlenosti od 21,6%. Na svim ostalim obrazovnim nivoima došlo je do smanjenja broja aktivnih (od 0,5% za četvrti nivo kvalifikacija do 7,8% za peti nivo). Pad tražnje za visokokvalifikovanim radnicima, iskazan kroz smanjenje broja zaposlenih od 5,1%, praćen je značajnim padom broja nezaposlenih sa ovim nivoom kvalifikacija od 27,5%. Međutim, promene u tražnji i ponudi radne snage sa petim nivoom kvalifikacija nisu značajne na agregatnom nivou, jer visokokvalifikovani radnici imaju najmanje učešće i među zaposlenima (1%) i među nezaposlenima (0,5%).

Stopa zapošljavanja je pokazatelj relativnog obima zapošljavanja, a iskazuje se kao odnos broja nezaposlenih prijavljenih na evidenciju NSZ koji su se zaposlili tokom godine te zbira nezaposlenih početkom godine i novoprijavljenih tokom godine. Stopa zapošljavanja je u posmatranom periodu smanjena sa 25,1% na 23,8%, a njene vrednosti ukazuju na nizak obim zapošljavanja pa je u 2023. godini zadovoljeno nešto manje od četvrtine potreba za zaposlenjem (Tabela 26). U odnosu na 2021. godinu broj novoprijavljenih i nezaposlenih na evidenciji NSZ je smanjen za 20,1%, a broj zaposlenih sa evidencije NSZ smanjen je za 24,2%.

Tabela 26: Stopa zapošljavanja prema nivou obrazovanja, 2021-2023. godina

Godina	10	20	30	40	50	60	70 i 80	Ukupno
2021	14,4	19,9	25,6	27,4	24,7	33,2	42,4	25,1
2022	14,1	20,5	25,5	27,9	26,0	35,6	43,9	25,3
2023	13,7	23,7	24,2	26,1	25,0	32,5	39,8	23,8

Proračun autora na osnovu podataka iz mesečnih statističkih biltena NSZ

Stope zapošljavanja rastu sa nivoom kvalifikacija nezaposlenih, te je u 2023. godini 13,7% nezaposlenih sa ili bez završene osnovne škole našao zaposlenje, oko 25% nezaposlenih sa srednjom školom i 39,8% nezaposlenih sa fakultetom ili studijama drugog stepena. Došlo je do smanjenja broja zaposlenih sa evidencije na svim nivoima obrazovanja u posmatranom periodu, a pad se kretao od 10,1% za drugi nivo kvalifikacija do 28,2% za sedmi nivo. Takođe je došlo do pada broja novoprijavljenih i nezaposlenih na svim obrazovnim nivoima, od 16,6% za prvi nivo kvalifikacija do 26,5% za peti nivo.

Kada bi NSZ raspolagala podacima o zanimanjima prema novom šifarniku, tada bi bilo moguće utvrditi listu najtraženijih zanimanja (do nivoa skupine zanimanja) na osnovu stope zapošljavanja, što je daleko pouzdanija mera tražnje za zanimanjima nego što je to apsolutni broj zaposlenih koji se koristi u statističkim biltenima NSZ (najtraženija zanimanja). Primera radi, u 2023. godini sa evidencije je zaposleno 6.087 ekonomskih tehničara i 1.172 doktora medicine, pa bi se ekonomski tehničari našli na listi najtraženijih zanimanja daleko iznad doktora medicine. Međutim, stopa zapošljavanja ekonomskih tehničara je bila 32,4%, a doktora medicine 68% što znači da je tek trećina nezaposlenih ekonomskih tehničara koji su na evidenciji NSZ našla zaposlenje, a do posla je došlo više od dve trećine doktora medicine koji su na evidenciji NSZ. Trenutno nije moguće da se uradi precizna lista najtraženijih zanimanja zbog nekonzistentnosti podataka NSZ, u kojima se pojedina zanimanja

vode pod nekoliko različitih šifara (na primer, kuvari se vode pod pet različitih šifara, frizeri pod četiri), dok su podaci o novoprijavljenima za pojedina zanimanja nedostajući, a kategorije nerazvrstanih radnika dominiraju u apsolutnim brojevima.

Prilikom anketiranja agencija za zapošljavanje, koje je izvršeno za potrebe ove analize⁶⁹, došlo se do podataka da je najveći broj agencija tražio radnike putem oglašavanja preko privatnih portala za oglašavanje ili putem ličnih kontakata. Ove agencije imale su najviše problema za pronalaženje radnika za poslove na određeno vreme, a kada je reč o uzrocima za poteškoće u velikoj većini su navodili nedostatak kandidata sa traženim radnim iskustvom, dok su drugi razlozi obuhvatali nezainteresovanost ili nemotivisanost kandidata, kao i nedostatak kandidata koji su spremni da rade. Kada je reč o procenama za buduće zapošljavanje, većina agencija je odgovorila da će u narednom periodu uglavnom tražiti kandidate sa srednjom školom u trogodišnjem i četvorogodišnjem trajanju.

2.5. Prognoza tražnje za radom do 2026. godine

Prema projekciji tražnje na osnovu rasta zaposlenosti i zamene zaposlenih prema sektorima delatnosti očekuje se da ukupna tražnja za radnicima poraste sa 125 hiljada u 2024. godini na skoro 144 hiljade u 2026. godini. Najveća tražnja se očekuje u sektorima Prerađivačka industrija te Informisanje i komunikacije (oko 30 hiljada novih radnika prosečno godišnje).

U prognozi tražnje za radom korišćen je metodološki pristup primenjen u istraživanju Bartlett i saradnika. Metodologija prognoze uključuje identifikovanje „tražnje ekspanzije“ i „tražnje zamene“. Tražnja ekspanzije proizlazi iz dodatne tražnje za radnicima koja je rezultat privrednog rasta, a tražnja zamene je rezultat odlaska u penziju i migracija.⁷⁰ Prognoza rasta zaposlenosti zasniva se na podacima o elasticitetu zaposlenosti koji se računa na osnovu prosečne stope rasta zaposlenosti i prosečne stope realnog rasta BDP. U prognozi rasta zaposlenosti korišćeni su podaci o registrovanoj zaposlenosti u periodu od 2019. do 2023. godine prema sektorima delatnosti i podaci Međunarodnog monetarnog fonda o realnom rastu BDP u istom periodu (prosečna stopa rasta od 3%), kao i projekcijama realnog rasta BDP u 2024, 2025. i 2026. godini (3,5%, 4,5% i 4%). Na osnovu sektorskih elastičnosti i prognoziranog rasta BDP izračunat je broj zaposlenih u svakom od sektora u 2024, 2025. i 2026. godini. Tražnja zamene se zasniva na pretpostavci o radnom stažu od 40 godina koji daje stopu penzionisanja od 2,5%, te stopi neto migracija.⁷¹ Trebalo bi naglasiti da su sve prognoze prema svojoj prirodi neprecizne i podložne greškama i reviziji kako se okolnosti menjaju.⁷²

U Tabeli 27 Prikazani su podaci o projektovanom broju registrovano zaposlenih do 2026. godine. U odnosu na 2023. godinu, prema primenjenom modelu, očekuje se ukupan relativni rast zaposlenosti od 10%. Najveći relativni rast zaposlenosti može se očekivati u sektorima Informisanje i komunikacije, Poslovanje nekretninama, Stručne, naučne i tehničke delatnosti te Građevinarstvo. Relativni pad registrovane zaposlenosti očekuje se u sektorima Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo, te Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija. Iskazano apsolutnim brojevima do kreiranja najvećeg broja radnih mesta moglo bi da dođe u sektoru Informisanje i komunikacije gde se očekuje rast oko 77 hiljada zaposlenih, u sektoru Prerađivačka industrija gde se očekuje rast broja zaposlenih oko 47,5 hiljada te u sektoru Stručne, naučne i tehničke delatnosti se očekuje rast broja zaposlenih oko 35 hiljada.

69 Onlajn anketiranjem je obuhvaćena 41 agencija registrovana za delatnost 78.10 (delatnost agencija za zapošljavanje), 78.20 (agencije za privremeno zapošljavanje) i 78.30 (ostalo ustupanje ljudskih resursa), tokom septembra i oktobra 2024. godine.

70 Bartlett, W., Uvalić, M., Durazzi, N., Monastiriotis, W. and Sene, T. *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans*, European Commission, 2016.

71 Prema podacima Eurostata stopa neto migracija je za Srbiju u 2023. godini bila 0% zbog čega nije potrebno prilagođavati tražnju zamene za ovaj faktor. Podaci su dostupni na <https://doi.org/10.2908/TPS00019>

72 Bartlett et al. str. 109

Tabela 27: Registrovano zaposleni prema sektorima delatnosti i projekcija broja zaposlenih, 2019 – 2023. godina

Sektor	2019.	2023.	elasticitet	2024.	2025.	2026.	Indeks 2026/2023.
Ukupno	2101267	2306955	0,82	2372820	2459921	2540186	110,1
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	30875	27552	-0,90	26687	25610	24691	89,6
Rudarstvo	25989	30275	1,37	31731	33694	35546	117,4
Prerađivačka industrija	459647	501927	0,77	515393	533171	549519	109,5
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	26015	24684	-0,43	24316	23849	23442	95,0
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	35602	36236	0,15	36424	36667	36885	101,8
Građevinarstvo	105671	125331	1,55	132132	141351	150117	119,8
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	342569	361434	0,46	367239	374823	381704	105,6
Saobraćaj i skladištenje	119006	129442	0,73	132753	137118	141126	109,0
Usluge smještaja i ishrane	82459	93234	1,09	96787	101530	105952	113,6
Informisanje i komunikacije	67481	107522	4,94	126130	154196	184694	171,8
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	43849	43680	-0,03	43631	43568	43512	99,6
Poslovanje nekretninama	6747	8898	2,66	9725	10888	12045	135,4
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	108935	135300	2,02	144851	157997	170744	126,2
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	106631	110140	0,27	111197	112569	113804	103,3
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	157403	158407	0,05	158702	159081	159420	100,6
Obrazovanje	146247	157242	0,63	160690	165220	169361	107,7
Zdravstvena i socijalna zaštita	156920	167427	0,56	170697	174983	178888	106,8
Umetnost; zabava i rekreacija	36595	43092	1,48	45323	48341	51202	118,8
Ostale uslužne delatnosti	42626	45133	0,49	45907	46920	47840	106,0

Proračun autora na osnovu podataka RZS o registrovanoj zaposlenosti i podataka MMF o realnom rastu BDP

U Tabeli 28 su prikazani podaci o projekciji tražnje na osnovu rasta zaposlenosti i zamene zaposlenih prema sektorima delatnosti. Očekuje se da ukupna tražnja za radnicima poraste sa 125 hiljada u 2024. godini na skoro 144 hiljade u 2026. godini. Najveća tražnja se očekuje u sektorima Prerađivačka industrija te Informisanje i komunikacije (oko 30 hiljada novih radnika prosečno godišnje), te u sektoru Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala gde se očekuje tražnja za oko 16 hiljada novih radnika.

Tabela 28: Projekcija tražnje za radnicima do 2026. godine prema sektorima delatnosti

Sektor delatnosti	Tražnja ekspanzije			Tražnja zamene			Ukupna tražnja		
	2024.	2025.	2026.	2024.	2025.	2026.	2024.	2025.	2026.
Ukupno	65865	87101	80265	59320	61498	63505	125185	148599	143770
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	-865	-1077	-919	667	640	617	-198	-437	-301
Rudarstvo	1456	1962	1852	793	842	889	2250	2805	2741
Prerađivačka industrija	13466	17778	16348	12885	13329	13738	26351	31107	30086
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	-368	-467	-407	608	596	586	240	130	179
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	188	243	218	911	917	922	1099	1160	1140
Građevinarstvo	6801	9219	8766	3303	3534	3753	10104	12752	12519
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	5805	7584	6880	9181	9371	9543	14986	16954	16423
Saobraćaj i skladištenje	3311	4366	4008	3319	3428	3528	6630	7794	7536
Usluge smeštaja i ishrane	3553	4743	4422	2420	2538	2649	5973	7281	7071
Informisanje i komunikacije	18608	28066	30498	3153	3855	4617	21762	31920	35116
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	-49	-63	-56	1091	1089	1088	1042	1026	1032
Poslovanje nekretninama	827	1163	1157	243	272	301	1071	1435	1458
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	9551	13147	12746	3621	3950	4269	13172	17097	17015
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	1057	1372	1235	2780	2814	2845	3837	4186	4080
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	295	380	338	3968	3977	3985	4262	4357	4324
Obrazovanje	3448	4530	4140	4017	4131	4234	7465	8661	8374
Zdravstvena i socijalna zaštita	3270	4286	3905	4267	4375	4472	7537	8661	8378
Umetnost; zabava i rekreacija	2231	3017	2861	1133	1209	1280	3364	4226	4141
Ostale uslužne delatnosti	774	1012	920	1148	1173	1196	1922	2185	2116

2.6. Praksa zapošljavanja stranaca u Srbiji

Ukupan broj izdatih dozvola za rad u periodu od 2019. do 2023. godine povećan je 2,6, a broj radnih dozvola je povećan 3,8 puta. Najveći broj stranih radnika dolazi iz država među kojima su Kina, Rusija, Indija i Turska, a postoji i relativan rast broja stranih radnika iz Nepala i Šri Lanke. Za samo dve godine broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje povećan je tri puta, a broj dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja za 47%, što je povećalo udeo dozvola za zapošljavanje u ukupnom broju izdatih radnih dozvola sa 52,9% na 69,7%. Kod dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja 99,5% je izdato za slučajeve za upućena lica, samozapošljavanje i kretanje u okviru privrednog društva. Broj izdatih dozvola povećan je tri i više puta za strance sa prvim, četvrtim, šestim i sedmim nivoom kvalifikacija. Najviše dozvola je izdato strancima sa visokim obrazovanjem (prosečno godišnje dve petine ukupno izdatih dozvola), slede radnici sa srednjoškolskim obrazovanjem (trećina ukupno izdatih dozvola) i radnici bez kvalifikacija (četvrtina ukupno izdatih dozvola). Značajan broj radnih dozvola je izdat za „neraspoređena zanimanja“, odnosno za nivo kvalifikacija, jer niti vrsta kvalifikacija niti zanimanje nisu poznati.

U Tabeli 29 su prikazani podaci o broju izdatih radnih dozvola prema državljanstvu u periodu od 2019. do 2023. godina. Ukupan broj izdatih dozvola za rad u posmatranom periodu povećan je 2,6 puta, pri čemu je broj izdatih dozvola za rad državljanima Turske povećan 7,4 puta, državljanima Ruske Federacije 7,2 puta i državljanima NR Kine 3,4 puta. Državljanima ove tri zemlje izdat je i najveći broj dozvola za rad uz prisutan trend rasta u posmatranom periodu – 48,8% od ukupno izdatih dozvola u 2019. do 69,1% u 2023. godini.

Tabela 29: Broj izdatih dozvola za rad stranim državljanima prema državljanstvu, 2019-2023. godina

Država	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	13790	100	12919	100	23642	100	35171	100	52184	100
Indija	-	-	412	3,2	416	1,8	2973	8,5	5013	9,6
NR Kina	3150	22,8	n/a	n/a	9374	39,6	10044	28,6	10608	20,3
Ruska Federacija	2812	20,4	1976	15,3	1364	5,8	8083	23,0	20396	39,1
Turska	771	5,6	1489	11,5	4597	19,4	5677	16,1	5071	9,7
Ukrajina	696	5,0	354	2,7	524	2,2	484	1,4	490	0,9
Drugo	4308	31,2	n/a	n/a	5772	24,4	5611	16,0	10606	20,3

Izvor podataka: NSZ

Napomena: Prikazane su samo države kod kojih je učešće u ukupnom broju izdatih dozvola najmanje 5% bar u jednoj godini.

Prema podacima iz Migracionog profila, broj stranaca kojima je odobren privremeni boravak prvi put na osnovu rada u 2023. godini bio je 26.566 što je za 7,8% više nego 2022. godine. Među osobama kojima je odobren privremeni boravak prvi put po osnovu zapošljavanja najbrojniji su državljani Ruske Federacije (10.321), Narodne Republike Kine (6.239), Turske (3.874) i Indije (1.989). U 2023. godini, izdato je ukupno 46.073 odobrenja privremenog boravka po osnovu zapošljavanja, što predstavlja 56,4% ukupnog broja odobrenja privremenog boravka važećih na kraju 2023. godine.⁷³

U periodu od 1. februara do 22. jula 2024. godine NSZ je izdala 15.391 rešenje o usvajanju zahteva po državljanstvu lica, ukupno po svim vrstama radnih dozvola, uključujući nove i produžene dozvole. Najveći broj rešenja izdat je državljanima Ruske Federacije (5.957), a po broju rešenja slede državljani Kine (3.437), Indije (1.446), Turske (1.116), Nepala (496) i Šri Lanke (470).⁷⁴

73 Vlada Republike Srbije (2024), Migracioni profil Republike Srbije za 2023. godinu, str. 12-14.

74 Jasmina Krunić, Prevencija trgovine ljudima u svrhu radne eksploatacije i zaštita stranih radnika u Srbiji: predlog za unapređenje javnih politika, - Beograd: Astra - Akcija protiv trgovine ljudima, 2024, str. 10.

U periodu od 2019. do 2023. godine broj dozvola za rad je povećan 3,8 puta, pri čemu je u 2023. godini izdato 19,7% više ličnih radnih dozvola i četiri puta više radnih dozvola u odnosu na 2019. godinu (Tabela 30). Rezultat višestrukog povećanja broja radnih dozvola je i povećanje njihovog učešća u ukupnom broju izdatih dozvola za rad sa 89,3% u 2019. godini na 96,6% u 2023. godini.

Tabela 30: Broj izdatih dozvola za rad prema vrsti, 2019-2023. godina

Vrsta dozvole	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	13809	100	12931	100	23662	100	35174	100	52185	100	377,9
Lična radna dozvola	1471	10,7	1426	11	1635	6,9	1744	5	1761	3,4	119,7
Radna dozvola	12338	89,3	11505	89	22027	93,1	33430	95	50424	96,6	408,7

Izvor podataka: NSZ

U Tabeli 31 prikazani su podaci o broju izdatih radnih dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja i radnih dozvola za zapošljavanje od 2021. godine do 2023. godine. Za samo dve godine broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje povećan je tri puta, a broj dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja za 47% što je povećalo udeo dozvola za zapošljavanje u ukupnom broju izdatih radnih dozvola sa 52,9% na 69,7%. Kod dozvola za posebne slučajeve zapošljavanja, 99,5% je izdato za slučajeve za upućena lica, samozapošljavanje i kretanje u okviru privrednog društva. Broj dozvola za upućena lica je u posmatranom periodu smanjen za 15,4%, dok je broj izdatih dozvola za kretanje u okviru privrednog društva povećan za 16,5%, a broj dozvola za samozapošljavanje je povećan 3,7 puta.

Tabela 31: Broj izdatih radnih dozvola prema vrsti, 2021-2023. godina

Vrsta radne dozvole	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	22007	100	33424	100	50410	100
Kretanje u okviru privrednog društva	2428	11,0	2686	8,0	2828	5,6
Nezavisni profesionalac	18	0,1	9	0,0	6	0,0
Samozapošljavanje	1963	8,9	3184	9,5	7351	14,6
Upućena lica	5921	26,9	5510	16,5	5011	9,9
Zapošljavanje	11638	52,9	21983	65,8	35147	69,7
Osposobljavanje i usavršavanje	39	0,2	52	0,2	67	0,1

Izvor podataka: NSZ

U Tabeli 32 prikazani su podaci o broju izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema regionima. Broj izdatih dozvola povećan je tri puta, pri čemu je u Beogradu i Vojvodini povećanje bilo 3,5 i 3,4 puta respektivno. U Beogradskom regionu je u posmatranom periodu izdat najveći broj dozvola za zapošljavanje, a učešće dozvola izdatih u Beogradu u odnosu na ukupan broj dozvola povećano je sa 59,9% u 2021. godini na 69,5% u 2023. godini. Najmanji broj dozvola za zapošljavanje stranaca izdato je u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije, a učešće dozvola izdatih u ovom regionu u odnosu na ukupan broj dozvola smanjeno je 10,5% u 2021. na 5,8% u 2023. godini.

Tabela 32: Broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema regionima, 2021-2023. godina

Region	2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	11637		21982		35145		302,0
Beogradski region	6975	59,9	14530	66,1	24441	69,5	350,4
Region Vojvodine	1614	13,9	2940	13,4	5552	15,8	344,0
Region Šumadije i Zapadne Srbije	1217	10,5	1833	8,3	2040	5,8	167,6
Region Južne i Istočne Srbije	1831	15,7	2679	12,2	3112	8,9	170,0

Izvor podataka: NSZ

U Tabeli 33 prikazani su podaci o broju izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema nivou kvalifikacija na godišnjem nivou od 2021. do 2023. godine. Broj izdatih dozvola povećan je tri i više puta za strance sa prvim, četvrtim, šestim i sedmim nivoom kvalifikacija. Najviše dozvola je izdato strancima sa visokim obrazovanjem (prosečno godišnje 38,5% ukupno izdatih dozvola), slede radnici sa srednjoškolskim obrazovanjem (33,3%) i radnici bez kvalifikacija (26,2%). U 2023. godini najviše dozvola je izdato strancima koji imaju sedmi (21,55), četvrti (19,4%) i šesti (18,2%) nivo kvalifikacija. Sa druge strane, najmanji broj dozvola je izdat strancima sa petim (0,6%), trećim (10,3%) i drugim nivoom kvalifikacija. Radne dozvole su izdavane i u slučaju da ne postoje podaci o kvalifikaciji, broj takvih slučajeva je u 2023. godini bio 1.160, šest puta više nego u 2021. godini.

Tabela 33: Broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema nivou kvalifikacija, 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	11638	100	21983	100	35147	100	302,0
10	1637	14,1	3707	16,9	5602	15,9	342,2
20	1415	12,2	1977	9,0	3684	10,5	260,4
30	2162	18,6	3018	13,7	3624	10,3	167,6
40	1901	16,3	4147	18,9	6946	19,8	365,4
50	96	0,8	182	0,8	197	0,6	205,2
60	1776	15,3	4272	19,4	6381	18,2	359,3
70 i 80	2464	21,2	4453	20,3	7553	21,5	306,5
nepoznato	187	1,6	227	1,0	1160	3,3	620,3

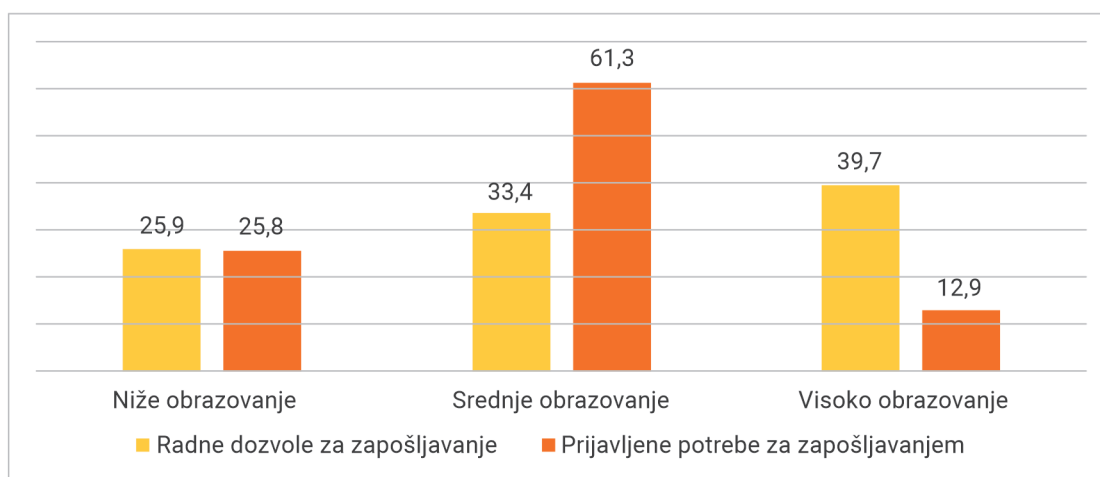
Izvor podataka: NSZ

Propisima je uređeno da NSZ sprovodi test tržišta rada tako što utvrđuje da li se na evidenciji nalaze lica koja ispunjavaju uslove iz zahteva poslodavca za zapošljavanje na konkretnom radnom mestu. Dakle, procena se vrši u odnosu na zanimanje, a ne stečenu kvalifikaciju, a analiza podataka o izdatim radnim dozvolama prema nivou kvalifikacija ukazuje da se dozvole izdaju prema kvalifikacijama, a ne zanimanjima zbog čega test tržišta rada ne može da bude (valjano) sproveden. U nastavku dajemo obrazloženje.

Prvo, značajan broj radnih dozvola je izdat za „neraspoređena zanimanja“ unutar svih stepena stručne sprema (od II do VIII), drugim rečima za nivo kvalifikacija, jer vrsta kvalifikacija niti zanimanje nisu poznati. Za neraspoređena zanimanja u 2021, 2022. i 2023. godini izdato je 16,8%, 13,9% i 23% od ukupnog broja radnih dozvola za zapošljavanje. Drugo, u 2023. godini izdato je 1.489 dozvola za maturante gimnazije i 2.756 dozvola

za diplomirane inženjere, profesore, ekonomiste i dr., što je naziv obrazovnog profila, odnosno zvanje, a ne zanimanje. Treće, struktura izdatih radnih dozvola prema nivou kvalifikacija značajno odstupa od strukture tražnje za kvalifikacijama na tržištu rada Srbije i to kod stranaca sa srednjim i visokim nivoom obrazovanja (Slika 1). Potreba za zapošljavanjem nedostajućih radnika motiv je za obraćanje poslodavaca NSZ jednako kao i poslodavaca koji na domaćem tržištu ne mogu da pronađu radnu snagu. Međutim, učešće traženih izvršilaca sa srednjim nivoom obrazovanja je gotovo dva puta veće od učešća stranih radnika sa istim obrazovnim nivoom. Sa druge strane, tri puta je veće učešće stranih radnika sa visokim obrazovanjem u odnosu na učešće traženih izvršilaca sa istim nivoom obrazovanja. Drugim rečima tražnja iskazana kroz prijavljene potrebe za zapošljavanjem radnika sa srednjim obrazovanjem dvostruko je veća od tražnje za stranim radnicima istog nivoa obrazovanja, dok je tražnja za stranim radnicima sa visokim obrazovanjem tri puta veća nego tražnja za domaćim radnicima istog nivoa kvalifikacija. Razumno je da se pretpostavi da će stranci sa visokim obrazovanjem raditi u zanimanjima koja zahtevaju niži nivo kvalifikacija od onog koji poseduju, odnosno u zanimanju za koje nije tražena radna dozvola za zapošljavanje. Činjenica da strani radnici uglavnom dolaze u Srbiju da obavljaju poslove za koje se traži niže obrazovanje od onog koje poseduju, ukazuje na dominantne ekonomske faktore njihovog dolaska (loša finansijska situacija), što se mora uzeti u obzir prilikom sagledavanja njihovog položaja na tržištu rada. Ovakav profil radnika je potencijalno podložniji radnoj eksploataciji i trgovini ljudima u cilju radne eksploatacije, radu u uslovima koji su ispod zakonskog minimuma, kao i prelasku iz bele zone rada u crnu (kada istekne radna dozvola ili kada se angažuje kod drugog poslodavca u odnosu na onog za koji je tražio izdavanje radne dozvole).

Slika 1: Izdate radne dozvole za zapošljavanje i prijavljene potrebe za zapošljavanjem prema nivoima obrazovanja u 2023. godini (%)



Izvor: Proračun autora na osnovu podataka NSZ

3. PRESEK TRŽIŠTA RADA I POTREBE ZA RADNOM SNAGOM U ODABRANIM SEKTORIMA

Tržište rada u tri odabrana sektora (Građevinarstvo, Saobraćaj i skladištenje te Usluge smeštaja i ishrane) analizirano je kroz tražnju i ponudu u ovim sektorima. Tražnja za radnom snagom je sagledana kroz podatke o kretanju registrovane zaposlenosti, zaradama i prijavljenim potrebama za zapošljavanjem. Ponuda radne snage je sagledana kroz podatke o registrovano nezaposlenima i prilivu kadrova iz obrazovnog sistema.

3.1. Građevinarstvo

U periodu od 2019. do 2023. godine u građevinarstvu je kreirano 19.660 novih radnih mesta. U oblasti specijalizovanih građevinskih radova radi blizu polovine zaposlenih u sektoru građevinarstva. U svim oblastima u građevinarstvu u posmatranom periodu došlo je do rasta registrovane zaposlenosti. Većina zaposlenih u sektoru ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (blizu 60%), blizu četvrtine zaposlenih je bez kvalifikacije, a svaki šesti zaposleni ima visoko obrazovanje. Trećina zaposlenih u građevinarstvu radi u zanatskim zanimanjima. U grupi „Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači“ angažovan je svaki sedmi zaposleni, dok je svaki deseti radnik u građevinarstvu obavljao jednostavna zanimanja za koja nisu potrebne kvalifikacije. Najveće učešće u registrovanoj zaposlenosti u sektoru imaju osobe starosti 30-44 godine i oni čine oko dve petine ukupno zaposlenih.

Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini gotovo je udvostručen u odnosu na 2019. godini, a poslodavci se NSZ obraćaju najčešće za angažovanje radnika u građevinarstvu na određeno vreme. Podaci o ponudi radne snage u građevinskim zanimanjima pokazuju da je u periodu od 2021. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ za 1.942, što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 1.444. Kada je reč o zapošljavanju stranaca u građevinarstvu, najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima u grupi Građevinari i za njih je izdato oko 90% ukupno izdatih radnih dozvola. Unutar ove grupe zanimanja najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (oko 70% zaposlenih u grupi zanimanja građevinara).

U 2019. godini prosečne zarade u građevinarstvu su bile niže od republičkog proseka za 9,4%, a u 2023. godini za 14,2%. Razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 9,6%).

U srednjem stručnom obrazovanju nema obrazovnih profila koji bi osposobljavali kadrove za najtraženija zanimanja u građevinarstvu kao što su armirač, zidar ili tesar. Broj učenika koji završavaju trogodišnje obrazovne profile višestruko je manji od tražnje za ovim profilima na tržištu rada.

3.1.1. Tražnja u građevinarstvu

3.1.1.1. Registrovana zaposlenost prema regionima

U Tabeli 34 predstavljeni su podaci o kretanju registrovane zaposlenosti na godišnjem nivou u periodu od 2019. do 2023. godine u sektoru Građevinarstvo. U posmatranom periodu, najveće učešće u sektorskoj zaposlenosti je u Beogradskom regionu (blizu dve petine) i Regionu Šumadije i Zapadne Srbije (blizu četvrtine). U petogodišnjem periodu kreirano je 19.660 novih radnih mesta u građevinarstvu, što predstavlja rast od 18,6%, pri čemu je blizu trećine radnih mesta (32%) kreirano u Vojvodini, a najmanje u Regionu Južne i Istočne Srbije (11,7%). Do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti došlo je u Regionu Vojvodine (27,4%), slede Region Šumadije i Zapadne Srbije (20,4%), Region Južne i Istočne Srbije (14,6%) i Beogradski region (14,1%).

Tabela 34: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih u sektoru Građevinarstvo prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Srbija	105671	100	115291	100	120811	100	122911	100	125331	100
Beogradski region	41419	39,2	44212	38,3	46034	38,1	46893	38,2	47270	37,7
Region Vojvodine	22987	21,8	26045	22,6	27878	23,1	28375	23,1	29284	23,4
Region Šumadije i Zapadne Srbije	25460	24,1	28119	24,4	29651	24,5	30064	24,5	30665	24,5
Region Južne i Istočne Srbije	15806	15,0	16916	14,7	17249	14,3	17578	14,3	18111	14,5

Izvor podataka: RZS, proračun autora

3.1.1.2. Registrovana zaposlenost prema oblastima

Podaci o kretanju registrovane zaposlenosti po oblastima prikazani su u Tabeli 35. U oblasti specijalizovanih građevinskih radova radi blizu polovine zaposlenih u sektoru građevinarstva. U svim oblastima u građevinarstvu u periodu od 2019. do 2023. godine došlo je do rasta registrovane zaposlenosti: u oblasti Izgradnja ostalih građevina 27,1%; u oblasti Specijalizovani građevinski radovi 19,7%; u oblasti Izgradnja zgrada 9,5%. sektor građevinarstva je najviše radnih generisao u oblasti specijalizovanih građevinskih radova (10.094) i izgradnji ostalih građevina (6.779).

Tabela 35: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema u sektoru Građevinarstvo prema oblastima, 2019-2023. godina

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Građevinarstvo	105671	100	115291	100	120811	100	122911	100	125331	100
Izgradnja zgrada	29368	27,8	31727	27,5	32668	27,0	32310	26,3	32156	25,7
Izgradnja ostalih građevina	24981	23,6	27566	23,9	28795	23,8	31094	25,3	31760	25,3
Specijalizovani građevinski radovi	51322	48,6	55998	48,6	59349	49,1	59507	48,4	61416	49,0

Izvor podataka: RZS, proračun autora

Napomena: Oblast Izgradnja zgrada obuhvata grane Razrada građevinskih projekata i Izgradnja stambenih i nestambenih zgrada. Oblast Izgradnja ostalih građevina obuhvata grane Izgradnja puteva i železničkih pruga, Izgradnja cevovoda, električnih i komunikacionih vodova i Izgradnja ostalih građevina. Oblast Specijalizovani građevinski radovi obuhvata grane Rušenje i pripremanje gradilišta, Instalacioni radovi u građevinarstvu, Završni građevinsko-zanatski radovi i Ostali specifični građevinski radovi.

3.1.1.3. Registrovana zaposlenost prema nivou obrazovanja

U Tabeli 36 su prikazani podaci o zaposlenima u građevinarstvu prema stečenom nivou obrazovanja. U posmatranom periodu nije bilo značajnijih promena u obrazovnoj strukturi zaposlenih, većina zaposlenih ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (blizu 60%), blizu četvrtine zaposlenih je bez kvalifikacije, a svaki šesti zaposleni ima visoko obrazovanje. Procentualno izraženo, do najvećeg porasta zaposlenosti u petogodišnjem periodu došlo je kod zaposlenih bez kvalifikacija (29,5%), slede visokoobrazovani (21,8%) i zaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem (7,4%). Najviše radnih mesta u apsolutnim izrazima kreirano je za radnike bez kvalifikacija (5.852) što je više od polovine novokreiranih poslova u sektoru.

Tabela 36: Zaposleni prema nivou obrazovanja u sektoru Građevinarstvo, 2019-2023. godina

Obrazovanje	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	95402	100	102686	100	103999	100	104009	100	106013	100
niže	19846	20,8	22693	22,1	23450	22,5	24766	23,8	25698	24,2
srednje	57457	60,2	62465	60,8	62512	60,1	60861	58,5	61690	58,2
visoko	14226	14,9	15354	15,0	16332	15,7	16883	16,2	17325	16,3
nepoznato	3873	4,1	2174	2,1	1705	1,6	1499	1,4	1300	1,2

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

Napomena: Podaci o broju registrovano zaposlenih su na dan 31.12. za svaku godinu. Niže obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 10 i 20, srednje obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 30,40 i 50, a visoko obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 60,70 i 80.

3.1.1.4. Registrovano zaposleni prema zanimanjima

U Tabeli 37 je prikazana struktura registrovano zaposlenih u sektoru prema grupama zanimanja. Navedene podatke treba tumačiti sa rezervom imajući u vidu njihovu upitnu validnost o kojoj je bilo reči u delu 3.2.5. ove analize. Iako se iz godine u godinu smanjuje broj zaposlenih za koje ne postoje podaci o zanimanju, u 2023. godini nije poznato zanimanje 10,9% zaposlenih u sektoru bilo zato što je navedena stara šifra ili zato što nije uneto zanimanje. Najveći broj zaposlenih (oko trećine) radi u zanatskim zanimanjima, u grupi Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači angažovan je svaki sedmi zaposleni, dok je svaki deseti radnik u građevinarstvu obavljao jednostavna zanimanja za koja nisu potrebne kvalifikacije. U 2023. godini u grupi zanatskih zanimanja najzastupljeniji su izvođači osnovnih građevinskih radova (13.157), izvođači završnih građevinskih radova (7.184), te instalateri i serviseri električne opreme (5.546). U grupi Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači najbrojniji su vozači teških teretnih vozila i kamiona (6.203) i rukovaoci pokretnom mehanizacijom (5.650). Najveći broj radnika koji obavlja jednostavna zanimanja obavljaju manualne poslove u niskogradnji (4.924) i visokogradnji (1.933). Među stručnjacima su najviše zastupljeni inženjeri (4.955).

Tabela 37: Zaposleni prema grupama zanimanja u sektoru Građevinarstvo, 2021-2023. godine

Grupa zanimanja	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Rukovodioci	7170	6,9	7752	7,5	8248	7,8
Stručnjaci i umetnici	8061	7,8	8693	8,4	9058	8,5
Tehničari i saradnici stručnjaka	8050	7,7	8548	8,2	8832	8,3
Administrativni službenici	5694	5,5	6306	6,1	6669	6,3
Uslužna i trgovačka zanimanja	2259	2,2	2300	2,2	2597	2,4
Poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni	76	0,1	79	0,1	82	0,1
Zanatlije i srodni	33583	32,3	33047	31,8	34426	32,5
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	13811	13,3	14835	14,3	15368	14,5
Jednostavna zanimanja	9009	8,7	8872	8,5	9086	8,6
Vojna zanimanja	72	0,1	80	0,1	75	0,1
Stara šifra	13969	13,4	11576	11,1	9907	9,3
Nepoznato	2250	2,2	1926	1,9	1665	1,6
UKUPNO	104004	100	104014	100	106013	100

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

U Tabeli 38 su dati podaci o najzastupljenijim zanimanjima iz sektora Građevinarstva u 2023. godini. U navedenih 15 zanimanja zaposlena je polovina ukupno zaposlenih u sektoru Građevinarstvo. Većina zanimanja zahteva treći nivo kvalifikacija. Među zaposlenim zanatlijama najbrojniji su zidari, tesari i stolari, armirači i betonirci, vodoinstalateri, električari kao i moleri.

Tabela 38: Zaposleni prema zanimanja u sektoru Građevinarstvo (broj i % ukupno zaposlenih u sektoru), 31. decembar 2023. godine

Šifra	Zanimanje	Broj	%
8332	Vozači teških teretnih vozila i kamiona	6203	5,9
9312	Jednostavna zanimanja u niskogradnji	4924	4,6
8342	Rukovaoci mehanizacijom za zemljane radove i srodni	4787	4,5
7112	Zidari	4260	4,0
7115	Tesari i građevinski stolari	4213	4,0
7114	Armirači, betonirci i finišeri betona	3765	3,6
4110	Službenici za opšte administrativne poslove	3619	3,4
7126	Vodoinstalateri i monterci cevovoda	3162	3,0
2142	Građevinski inženjeri	3100	2,9
1323	Rukovodioci u građevinarstvu	2944	2,8
7411	Električari i elektroinstalateri u poslovnim objektima	2775	2,6
7413	Instalateri i serviseri električnih instalacija i mreža	2132	2,0
7131	Moleri i srodni	2105	2,0
3112	Saradnici i tehničari u građevinarstvu, arhitekturi, urbanizmu i geodeziji	2089	2,0
7222	Alatničari i srodni	2043	1,9

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

3.1.1.5. Registrovano zaposleni prema starosti

U Tabeli 39 prikazani su podaci o kretanju registrovane zaposlenosti prema starosnim grupama. Najveće učešće u registrovanoj zaposlenosti u sektoru imaju osobe starosti 30-44 godine i oni čine oko dve petine ukupno zaposlenih. Nešto više od trećine zaposlenih je starosti 45 do 59 godina. Do najvećeg porasta broja zaposlenih došlo je u starosnoj grupi najstarijih (60 i više godina) i to za 23,6% što je rezultiralo povećanjem njihovog učešća u ukupnoj zaposlenosti sa 10,8% u 2019. godini na 12% u 2023. godini. Sa druge strane, kao posledica pada broja zaposlenih mladih radnika od 2020. godine, njihovo učešće je smanjeno sa 16,6% u 2020. godini na 15,8% u 2023. godini.

Tabela 39: Zaposleni prema starosnim grupama, 2019-2023. godina

Starost	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	95396	100	102683	100	103999	100	104009	100	106013	100
do 29	15115	15,8	17071	16,6	16939	16,3	16494	15,9	16748	15,8
30-44	36641	38,4	39263	38,2	40068	38,5	39963	38,4	40319	38,0
45-59	33364	35,0	34998	34,1	35237	33,9	35528	34,2	36246	34,2
60 i više	10276	10,8	11351	11,1	11755	11,3	12025	11,6	12700	12,0

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

3.1.1.6. Registrovana zaposlenost prema vrsti ugovora

U Tabeli 40 su prikazani podaci o registrovano zaposlenim prema vrsti ugovora o radu/radnom angažovanju. U odnosu na 2019. godinu, u 2023. godini broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme u građevinarstvu porastao je za 15,7%, broj zaposlenih na određeno vreme ostao je na istom nivou dok je broj zaposlenih angažovanih van radnog odnosa (ugovori o privremenim i povremenim poslovima) smanjen za 10,8%. Kao rezultat takvih promena zaposleni sa ugovorima o radu na neodređeno vreme činili su 73,6% ukupnog broja zaposlenih što je porast od 3 procentna poena u odnosu na 2019. godinu. Sa druge strane, učešće zaposlenih sa ugovorima na određeno vreme smanjeno je sa 27,3% u 2019. godini na 24,8% u 2023. godini, dok su angažovani van radnog odnosa činili 1,6% ukupno registrovano zaposlenih u 2023. godini.

Tabela 40: Zaposleni u sektoru Građevinarstvo prema vrsti ugovora, 2019-2023. godina

vrsta ugovora	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	95402	100	102687	100	104000	100	104010	100	106014	100
neodređeno vreme	67393	70,6	74352	72,4	76559	73,6	76699	73,7	78002	73,6
određeno vreme	26067	27,3	26629	25,9	25824	24,8	25802	24,8	26279	24,8
van radnog odnosa	1942	2,0	1706	1,7	1617	1,6	1509	1,5	1733	1,6

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

3.1.1.7. Prosečne zarade

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada u građevinarstvu prema oblastima, nominalni i realni indeksi zarada u 2023. godini prikazani su u Tabeli 41. Prosečne zarade u sektoru Građevinarstvo u posmatranom periodu niže su od prosečnih zarada u Republici Srbiji, pri čemu se jaz u zaradama povećava. Naime, u 2019. godini prosečne zarade u građevinarstvu su bile niže od republičkog proseka za 9,4%, a u 2023. godini za 14,2%. razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 9,6%). Unutar sektora, najniže prosečne zarade imaju zaposleni u oblasti Specijalizovani građevinski radovi i zaposleni u oblasti Izgradnja zgrada i u 2023. godini njihove zarade bile su niže od republičkog proseka za 29,3% i 14,7% respektivno. Zaposleni u oblasti Izgradnja ostalih građevina imaju najviše zarade u sektoru, a koje su i iznad republičkog proseka (za 10,1% u 2023. godini). Do najvećeg realnog rasta zarada u periodu od 2019. do 2023. godine došlo je u oblasti Izgradnja zgrada (17,2%), sledi oblast Specijalizovani građevinski radovi (9,2%) i Izgradnja ostalih građevina (2,3%).

Tabela 41: Prosečne neto zarade (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada u sektoru Građevinarstvo prema oblastima, 2019-2023. godina

Sektor/ oblast	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	54919	60073	65864	74933	86007	156,6	115,7
Građevinarstvo	49772	52672	57571	64587	73778	148,2	109,6
Izgradnja zgrada	45178	49840	55977	63394	71635	158,6	117,2
Izgradnja ostalih građevina	68487	71189	75338	82697	94842	138,5	102,3
Specijalizovani građevinski radovi	41165	43557	47535	53101	60843	147,8	109,2

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indekse zarada.

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada u sektoru prema nivoima kvalifikacija i nominalni i realni indeksi zarada u septembru 2023. godine prikazani su u Tabeli 42. U septembru 2023. godine prosečne neto zarade u sektoru Građevinarstvo bile su realno veće za 8,5% u odnosu na isti mesec 2019. godine, što je niže za 8,5 procentnih poena od realnog rasta zarada u Republici Srbiji. Najveći realni rast zarada imali su zaposleni sa šestim i trećim nivoom kvalifikacija (14% i 10,4% respektivno). Kod zaposlenih na ostalim nivoima kvalifikacija realni rast zarada bio je niži od rasta zarada na nivou sektora, dok su zarade zaposlenih sa petim nivoom kvalifikacija realno niže za 15,7% u odnosu na 2019. godinu.

Tabela 42: Prosečne neto zarade u septembru (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada prema nivou kvalifikacija u sektoru Građevinarstvo⁷⁵, 2019-2023. godina

Nivo kvalifikacija	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	49472	51898	57277	64521	72645	146,8	108,5
10	36196	36343	41332	45265	52171	144,1	106,5
20	38919	40059	42461	48997	55299	142,1	105,0
30	39681	43000	46147	55515	59291	149,4	110,4
40	46852	47737	54748	57106	64678	138,0	102,0
50	57260	50445	57177	58512	65287	114,0	84,3
60	65516	68193	81114	87928	101060	154,3	114,0
70 i 80	94966	104647	108631	117369	139355	146,7	108,4

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indekse zarada.

3.1.1.8. Prijavljene potrebe za zapošljavanjem

U Tabeli 43 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca u sektoru Građevinarstvo koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema regionima u periodu od 2019. do 2023. godine. Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini gotovo je udvostručen u odnosu na 2019. godinu, pri čemu je broj traženih izvršilaca u Regionu Južne i Istočne Srbije u 2023. godini bio skoro šest puta veći nego u 2019. Najveći broj izvršilaca poslodavci traže u Beogradu - u 2019. i 2020. godini 80% ukupnog broja izvršilaca traženo je u ovom regionu, a od 2021. do 2023. godine oko 60%. Poslodavci se NSZ obraćaju najčešće za angažovanje radnika u građevinarstvu na određeno vreme – za preko 80% traženih izvršilaca u posmatranom periodu predviđeno je zapošljavanje na određeno vreme, što znači da tražnja ima izražen sezonski karakter i u tom kontekstu treba da se posmatra (ne) usklađenost ponude i tražnje.

Tabela 43: Broj traženih izvršilaca u sektoru Građevinarstvo prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	14028	100	13969	100	14555	100	20105	100	26059	100	185,8
Beogradski region	11274	80,4	11280	80,8	9192	63,2	12099	60,2	15234	58,5	135,1
Region Vojvodine	882	6,3	655	4,7	1524	10,5	2240	11,1	3293	12,6	373,4
Region Šumadije i Zapadne Srbije	1278	9,1	1319	9,4	2557	17,6	3928	19,5	4105	15,8	321,2
Region Južne i Istočne Srbije	579	4,1	694	5,0	1278	8,8	1814	9,0	3414	13,1	589,6
Region Kosova i Metohije	15	0,1	21	0,2	4	0,0	24	0,1	13	0,0	86,7

Izvor podataka NSZ, proračun autora

75

Nivo obrazovanja obuhvata sledeće kategorije: 10 – prvi nivo (osnovno obrazovanje), 20 – drugi nivo (stručno osposobljavanje u trajanju do jedne godine ili obrazovanje za rad u trajanju do dve godine), 30 – treći nivo (srednje obrazovanje u trajanju od tri godine), 40 – četvrti nivo (srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine), 50 – peti nivo (specijalizacija ili majstorsko obrazovanje nakon srednje škole), 60 – šesti nivo (više obrazovanje/studije prvog stepena), 70 – sedmi nivo (visoko obrazovanje/studije drugog stepena), 80 – osmi nivo (doktorske studije)

Podaci o broju traženih izvršilaca u sektoru Građevinarstvo koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema oblastima prikazani su u Tabeli 44. U odnosu na 2019. godinu, tražnja za izvršiocima u oblasti Izgradnja zgrada povećana je šest puta, u oblasti Specijalizovani građevinski radovi 2,3 puta, dok je tražnja za izvršiocima u oblasti Izgradnje ostalih građevinskih objekata u 2023. godini bila na nivou tražnje iz 2019. godine. U sve tri oblasti većina izvršilaca je tražena za rad na određeno vreme – preko 90% u oblasti Izgradnja ostalih građevina i oko 70% u ostale dve oblasti.

Tabela 44: Broj traženih izvršilaca prema oblastima u sektoru Građevinarstvo, 2019-2023. godina

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Građevinarstvo	14028	100	13969	100	14555	100	20105	100	26059	100	185,8
Izgradnja zgrada	1626	11,6	2048	14,7	4617	31,7	5688	28,3	9800	37,6	602,7
Izgradnja ostalih građevina	9577	68,3	10285	73,6	6997	48,1	9277	46,1	9638	37,0	100,6
Specijalizovani građevinski radovi	2825	20,1	1636	11,7	2941	20,2	5140	25,6	6621	25,4	234,4

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U Tabeli 45 prikazani su podaci o traženim izvršiocima prema zanimanjima u sektoru Građevinarstvo. NSZ evidenciju o zanimanjima i dalje vodi prema Jedinstvenoj nomenklaturi zanimanja⁷⁶, prema kojoj su zanimanja razvrstana prema vrstama rada u 19 područja rada, u okviru njih u 74 grupe (skupine) zanimanja (od 01 do 99), a u okviru grupa (skupina) zanimanja su razvrstana po kategorijama složenosti od I do VIII kategorije. Zanimanja u „starom“ šifarniku nisu uporediva sa zanimanjima koja se koriste u važećem šifarniku. Kada se posmatraju grupe zanimanja koje se svrstavaju u sektor Građevinarstvo, najveća tražnja je za zanimanjima u grupi građevinari, a kod ove grupe zanimanja beleži se najveći relativni i apsolutni rast. Tražnja za zanimanjima građevinara u posmatranom periodu povećana je za 97%, a u apsolutnim izrazima u 2023. godini traženo je 9.315 radnika više nego u 2023. godini. Ukupna stopa realizacije prijave za zapošljavanjem (odnos broja zaposlenih i broja traženih izvršilaca) je smanjena u svim grupama zanimanja. U 2023. godini najveći broj slobodnih radnih mesta je popunjen za zanimanja građevinara (63,3%) i zanimanja završnih građevinskih radova (59,4%), dok je kod zanimanja arhitekata i urbanista popunjeno manje od polovine slobodnih poslova.

Tabela 45: Broj traženih izvršilaca prema grupama zanimanja u građevinarstvu, broj zaposlenih i stopa realizacije (%), 2021-2023. godina

Zanimanje			2021.		2022.		2023.	
Šifra	Naziv		broj	stopa realizacije	broj	stopa realizacije	broj	stopa realizacije
51	Arhitekti i urbanisti	traženi	177	62,7	243	58,0	305	49,5
		zaposleni	111		141		151	
52	Građevinari	traženi	9616	66,9	13436	61,9	18931	63,3
		zaposleni	6436		8315		11977	
53	Zanimanja završnih građevinskih radova	traženi	1156	70,8	1163	50,2	1289	59,4
		zaposleni	818		584		766	

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U 2023. godini u grupi zanimanja arhitekti i urbanisti najviše su traženi inženjeri arhitekture (87,5% ukupne tražnje u grupi zanimanja), pri čemu je zaposleno svega 44,5% traženih izvršilaca. U grupi zanimanja građevinari najviše su traženi radnici bez kvalifikacija za obavljanje poslova građevinskog manipulanta (3.881), zidari (2.304), tesari (2.153) i armirači (1.938), a zaposleno je nešto manje od dve trećine traženih izvršilaca. U grupi zanimanja završnih građevinskih radova više od dve trećine izvršilaca traženo je za zanimanja građevinski keramičar (571), fasader (246) i građevinski gipsar (130). U zanimanjima završnih građevinskih radova, u odnosu na traženi broj izvršilaca, zaposleno je 84,6% gipsara, 72,4% fasadera i 61% keramičara.

3.1.1.9. Zapošljavanje sa evidencije NSZ

Podaci o broju zaposlenih sa evidencije NSZ prema grupama zanimanja u građevinarstvu prikazani su u Tabeli 46. Ukupan broj zaposlenih sa evidencije u posmatranom periodu smanjen je za 13,3%. Do najvećeg pada broja zaposlenih došlo je kod zanimanja završnih građevinskih radova (za 19,3%), a do najmanjeg u grupi zanimanja Arhitekti i urbanisti (9,6%). Više od polovine zaposlenih je u grupi zanimanja Građevinari, a trećina u grupi zanimanja Arhitekti i urbanisti. Unutar zanimanja građevinara najviše su se zapošljavali radnici sa završenim trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (oko 70% zaposlenih u grupi zanimanja građevinara). Unutar grupe zanimanja Arhitekti i urbanisti većinu zaposlenih sa evidencije čine oni sa završenim četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (53% prosečno na godišnjem nivou unutar grupe zanimanja) i oni sa stečenim sedmim nivoom kvalifikacija (42% prosečno na godišnjem nivou unutar grupe zanimanja). Među zaposlenima u zanimanjima završnih građevinskih radova četiri petine zaposlenih je sa trećim nivoom kvalifikacija.

Tabela 46: Zaposleni sa evidencije NSZ prema grupama zanimanja u građevinarstvu, 2021-2023. godina

Zanimanje		2021.	2022.	2023.	indeks 2023/2021
51	Arhitekti i urbanisti	1488	1345	1345	90,4
52	Građevinari	2591	2214	2214	85,4
53	Zanimanja završnih građevinskih radova	374	302	302	80,7
Ukupno		4453	3861	3861	86,7

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja koja se svrstavaju u oblast građevinarstva, najviše zaposlenih je u zanimanjima koja zahtevaju četvrti nivo kvalifikacija (Tabela 47). U odnosu na ukupan broj zaposlenih sa zanimanjima u oblasti građevinarstva, najveće učešće imaju građevinski tehničari (14,4%), tehničari visokogradnje (10,6%) i diplomirani inženjeri arhitekture (8,5%). Zaposleni u prikazanih pet zanimanja čine polovinu ukupnog broja zaposlenih sa evidencije u građevinskim zanimanjima, a u 2023. godini njihovo je učešće 42,5%. Primetno je smanjivanje broja zaposlenih u posmatranom periodu u svim zanimanjima, pri čemu je do najvećeg pada došlo kod tehničara niskogradnje (za 40,2%).

Tabela 47: Zaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima u građevinarstvu (broj i učešće u ukupnom broju zaposlenih u %), 2021-2023. godina

Šifra	Naziv zanimanja	2021.		2022.		2023.	
		broj	%	broj	%	broj	%
405200	Građevinski tehničar	672	15,1	592	15,3	490	12,7
405101	Tehničar visokogradnje	505	11,3	429	11,1	353	9,1
405262	Tehničar niskogradnje	396	8,9	312	8,1	237	6,1
715100	Diplomirani inženjer arhitekture/master inženjer arhitekture	388	8,7	329	8,5	313	8,1
405100	Arhitektonski tehničar	275	6,2	287	7,4	249	6,4

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

Postoji nekoliko problema u vezi podataka o indikatorima tražnje, koji su prikazani u prethodnom i ovom segmentu. Treba imati u vidu da se podaci o zaposlenima sa evidencije unose na osnovu prijave na obavezno socijalno osiguranje, dok se podaci o zaposlenim traženim izvršiocima unose na osnovu izjave poslodavca. Podaci o zaposlenima sa zanimanjima iz oblasti građevinarstva značajno odstupaju od podataka o broju zaposlenih po prijavama za posredovanje u zapošljavanju, što bi bilo za očekivati kada bi broj zaposlenih sa evidencije bio veći od broja zaposlenih po prijavama, jer tražnja poslodavaca koji se obraćaju NSZ samo je deo ukupne tražnje na tržištu rada. Međutim, broj zaposlenih sa evidencije za nekoliko hiljada je manji od broja zaposlenih po prijavama za zapošljavanje (u 2023. godini za oko 9.000), a trendovi su suprotni – u posmatranom periodu broj zaposlenih sa evidencije se smanjuje, a broj zaposlenih po prijavama raste. Moguće objašnjenje za odstupanje kada su u pitanju zaposleni bez kvalifikacija je u tome što se podaci o zapošljavanju sa evidencije vode na osnovu kvalifikacije zaposlenih bez obzira u kojem zanimanju su zaposleni, dok se podaci o zaposlenima na osnovu prijave za posredovanjem vode prema zanimanjima koja su tražena. Budući da se većina nezaposlenih sa prvim nivoom kvalifikacije svrstava u grupu 109900 - Lica bez zanimanja i stručne sprema nije moguće da se utvrdi koliko ih se zaposlilo u građevinskim zanimanjima. Slično je i sa osobama sa drugim nivoom kvalifikacija. Primera radi, u 2023. godini po prijavama za zapošljavanje zaposlen je 3.881 građevinski manipulant, 1.892 putara i 1.969 pomoćnih građevinskih radnika. Sa druge strane, po podacima o zapošljavanju sa evidencije, u istoj godini nije zaposlen nijedan građevinski manipulant niti putar, a zaposleno je pet pomoćnih građevinskih radnika. Međutim značajna razlika u podacima postoji i kod kvalifikovanih radnika: po prijavama za zapošljavanje zaposleno je 1.430 zidara, 1.233 armirača i 666 inženjera građevinarstva, dok je prema podacima o zapošljavanju sa evidencije zaposleno 96 zidara, 25 armirača i 88 građevinskih inženjera.

NSZ vodi evidenciju o nezaposlenim licima do prestanka evidencije i eventualnog zaposlenja lica i ne vodi ih prema zanimanjima u kojima su se osobe sa evidencije zaposlile. Sve dok podaci o zaposlenima sa evidencije ne budu dostupni prema zanimanjima u kojima su se osobe sa evidencije zaposlile, a ne prema njihovim kvalifikacijama kako je do sada slučaj, ovaj indikator treba razmatrati sa rezervom, ne kao meru tražnje za građevinskim zanimanjima već kao pokazatelj zapošljavanja osoba sa kvalifikacijama u oblasti građevinarstva. Budući da NSZ raspolaže podacima iz CROSO o zanimanjima u kojima su zaposlene osobe sa evidencije NSZ bi koristeći ove podatke imala pouzdaniju meru tražnje za zanimanjima ne samo u sektoru građevinarstva već i u svim drugim sektorima.

3.1.1.10. Zapošljavanje stranaca u građevinarstvu

Podaci o broju izdatih radnih dozvola za zapošljavanje grupama zanimanja u građevinarstvu prikazani su u Tabeli 48. Najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima u grupi Građevinari i za njih je izdato oko 90% ukupno izdatih radnih dozvola. Unutar ove grupe zanimanja najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (oko 70% zaposlenih u grupi zanimanja građevinara). Najviše dozvola je izdato strancima za zanimanja treće kategorije složenosti (prosečno godišnje 39,5% ukupno izdatih dozvola), slede zanimanjima druge kategorije složenosti (34,5%) i šeste i sedme kategorije (12,3% i 7,8% respektivno). Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja u 2023. godini, najviše radnih dozvola je izdato za pomoćne građevinske radnike (781), tesare (343), armirače (285) i građevinske inženjere (282).

Tabela 48: Broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema grupama zanimanja u građevinarstvu, 2021-2023. godina

Zanimanje		2021.	2022.	2023.
51	Arhitekti i urbanisti	63	76	109
52	Građevinari	1911	2586	2394
53	Zanimanja završnih građevinskih radova	82	176	153
Ukupno		2056	2838	2656

Izvor podataka: NSZ

3.1.2. Ponuda u građevinarstvu

3.1.2.1. Registrovana nezaposlenost

Podaci o broju nezaposlenih i broju novoprijavljenih prema grupama zanimanja u oblasti građevinarstva prikazani su u Tabeli 49. Broj nezaposlenih u 2023. godini u svim grupama zanimanja smanjen je za 21,2% u odnosu na 2021. godinu, pri čemu je broj nezaposlenih u grupi zanimanja Građevinari (52) smanjen za 23,1% dok je broj nezaposlenih u grupi Arhitekta i urbanisti (51) i u zanimanjima završnih građevinskih radova (53) oko 18%. U posmatranom periodu smanjen je priliv u evidenciju nezaposlenih u građevinskim zanimanjima za 24,4% pri čemu je do najvećeg pada u broju novoprijavljenih došlo u grupi zanimanja Građevinari (28,2%), zatim u zanimanjima završnih građevinskih radova (25,3%) dok je broj novoprijavljenih u grupi Arhitekta i urbanisti smanjen za 14,9%. U periodu od 2021. do 2023. godine, smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ sa zanimanjima u oblasti građevinarstva za 1.942 što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 1.444. Većinu novoprijavljenih čine osobe koje su bile u radnom odnosu ili su bile radno angažovane (oko 60% ukupno novoprijavljenih sa zanimanjima u oblasti građevinarstva) i osobe koje su pre prijavljivanja na evidenciju bile neaktivne na tržištu rada (oko 40%). Osobe koje završavaju školovanje čine zanemarljiv broj novoprijavljenih na evidenciju NSZ.

Tabela 49: Nezaposleni na evidenciji NSZ i novoprijavljeni prema prethodnom statusu u zanimanjima građevinarstva, 2021-2023. godina

Status lica na evidenciji NSZ		2021.				2022.				2023.			
		51	52	53	ukupno	51	52	53	ukupno	51	52	53	ukupno
Nezaposleni		2489	5889	792	9170	1843	5270	663	7776	2052	4526	650	7228
Novoprijavljeni		1300	3214	485	4999	1205	2535	397	4137	1035	2125	395	3555
status pre evidencije	radni odnos	724	1775	241	2740	742	1553	217	2512	616	1275	180	2071
	neaktivni	558	1424	242	2224	460	971	179	1610	408	834	215	1457
	školovanje	15	10	2	27	2	10	1	13	10	11	0	21

Izvor podataka: NSZ, za broj nezaposlenih stanje na dan 31.12.

U Tabeli 50 su, prema regionima, predstavljeni podaci o broju registrovano nezaposlenih u građevinskim zanimanjima na godišnjem nivou u periodu od 2021. do 2023. godine. U trogodišnjem periodu došlo je do smanjenja broja registrovano nezaposlenih u svim regionima, pri čemu se najveći relativni pad registrovane nezaposlenosti beleži u Beogradskom regionu (25,4%), slede Region Vojvodine (21,9%), Region Južne i Istočne Srbije (19,9%), Region Šumadije i Zapadne Srbije (18,5%), dok je u Regionu Kosova i Metohije broj nezaposlenih smanjen za 12,2%. U posmatranom periodu, nezaposleni u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije čine više od trećine ukupno nezaposlenih na evidenciji NSZ, nezaposleni u Regionu Južne i Istočne Srbije blizu četvrtine, a nezaposleni u Vojvodini petinu ukupnog broja nezaposlenih u građevinskim zanimanjima.

Tabela 50: Nezaposleni na evidenciji NSZ u zanimanjima u oblasti građevinarstva prema regionima, 2021-2023. godina

Region	2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2021
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	8393	100	7549	100	6675	100	79,5
Beogradski region	1589	18,9	1366	18,1	1186	17,8	74,6
Region Vojvodine	1723	20,5	1548	20,5	1360	20,4	78,9
Region Šumadije i Zapadne Srbije	2869	34,2	2634	34,9	2338	35,0	81,5
Region Južne i Istočne Srbije	1957	23,3	1756	23,3	1567	23,5	80,1
Region Kosova i Metohije	255	16,0	245	3,2	224	3,4	87,8

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12, proračun autora

Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja koja se svrstavaju u oblast građevinarstva, najviše nezaposlenih je u zanimanjima koja zahtevaju četvrti nivo kvalifikacija (Tabela 51). U odnosu na ukupan broj nezaposlenih sa zanimanjima u oblasti građevinarstva, najveće učešće imaju građevinski tehničari koji čine dve petine nezaposlenih u građevinskim zanimanjima. Nezaposleni u prikazanih osam zanimanja čine tri četvrtine ukupnog broja nezaposlenih sa evidencije u građevinskim zanimanjima. U posmatranom periodu došlo je do smanjivanja broja nezaposlenih u svim zanimanjima, pri čemu je do najvećeg relativnog pada došlo kod zidara i tesara (za 32,4% i 30,8% respektivno), a najmanji pad je zabeležen kod arhitektonskih tehničara (6,6%).

Tabela 51: Nezaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima u građevinarstvu (broj i učešće u ukupnom broju nezaposlenih u %), 2021-2023. godina

Naziv zanimanja	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Građevinski tehničar	3730	40,7	3379	43,5	2912	40,3
Inženjer arhitekture (nivo 70)	667	7,3	562	7,2	501	6,9
Arhitektonski tehničar	549	6,0	541	7,0	513	7,1
Zidar	472	5,1	386	5,0	319	4,4
Građevinski keramičar	452	4,9	367	4,7	357	4,9
Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	426	4,6	399	5,1	321	4,4
Inženjer građevinarstva (nivo kvalifikacija 60 i 70)	421	4,6	368	4,7	310	4,3
Tesar	308	3,4	277	3,6	213	2,9

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12., proračun autora

U Tabeli 52 su prikazani su podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u oblasti građevinarstva u kojima je najveći broj zaposlenih. Navedeni podaci predstavljaju grubu aproksimaciju usklađenosti tražnje i ponude budući da su podaci o zanimanjima dobijeni od CROSO na nivou skupina zanimanja, a ne na nivou konkretnih zanimanja, dok su podaci o zanimanjima nezaposlenih zasnovani na podacima o stečenim kvalifikacijama u pojedinačnim zanimanjima. Manje vrednosti odnosa broja registrovano zaposlenih i nezaposlenih prema zanimanjima ukazuju na više nezaposlenih u odnosu na nivo zaposlenosti u zanimanjima. Ponuda značajno nadmašuje tražnju u skupinama zanimanja Saradnici i tehničari u građevinarstvu, arhitekturi, urbanizmu i geodeziji, Tesari i građevinski stolari i Moleri i srodni, dok u skupini zanimanja Armirači, betonirci i finišeri betona tražnja je veća od ponude.

Tabela 52: Odnos registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih prema zanimanjima u sektoru Građevinarstvo, 31.12.2023. godina

Zanimanje (CROSO)	Broj	Zanimanje (NSZ)	Broj	Odnos
Rukovaoci mehanizacijom za zemljane radove i srodni	4787	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	321	14,9
Zidari	4260	Zidar	319	13,4
Tesari i građevinski stolari	4213	Tesar/stolar	1264	3,3
Armirači, betonirci i finišeri betona	3765	Armirač/betonirac	86	43,8
Građevinski inženjeri	3100	Inženjer građevinarstva (nivo kvalifikacija 60 i 70)	310	10,0
Moleri i srodni	2105	Moler farbar	333	6,3
Saradnici i tehničari u građevinarstvu, arhitekturi, urbanizmu i geodeziji	2089	Građevinski/arhitektonski tehničari	3425	0,6

Proračun autora na osnovu podataka NSZ o registrovanoj nezaposlenosti i podataka CROSO o registrovanoj zaposlenosti, proračun autora

3.1.2.2. Obrazovni sistem

Pored ponude radne snage iz evidencije nezaposlenih, u nastavku ćemo prikazati podatke o prilivu radne snage na tržište rada iz obrazovnog sistema u oblasti građevinarstva. Ponuda sa aspekta obrazovanja sagledana je kroz podatke o broju učenika i studenata koji završavaju srednjoškolsko i visoko obrazovanje za sticanje kvalifikacija potrebnih za obavljanje zanimanja u oblasti građevinarstva.

U Tabeli 53 prikazani su podaci o učenicima koji su završili trogodišnje obrazovne profile u oblasti građevinarstva u školskoj 2021/22. i 2022/23. godini.⁷⁷ U srednjem stručnom obrazovanju nema obrazovnih profila koji bi osposobljavali kadrove za najtraženija zanimanja u građevinarstvu kao što su armirač, zidar ili tesar. Broj učenika koji završavaju trogodišnje obrazovne profile višestruko je manji od tražnje za ovim profilima na tržištu rada. Primera radi, u 2023. godini poslodavci su samo od NSZ tražili 590 rukovalaca jednostavnim građevinskim mašinama, 749 molera, 571 keramičara, 2.152 tesara, 484 stolara i 2304 zidara, što je ukupno 6.850 izvršilaca, što je 26 puta više od broja učenika koji su završili trogodišnje obrazovne profile u oblasti građevinarstva u školskoj 2022/23. godini. Osim toga i podaci o registrovano zaposlenima u zanimanjima u kojima je zaposlen najveći broj radnika u sektoru građevinarstvo ukazuju na neusklađenost ponude i potražnje. Samo za zamenu, zbog odlaska postojećih radnika u penziju, potrebno je 120 rukovaoca mehanizacijom, 107 zidara, 105 tesara i stolara, 94 armirača i betonirca i 53 molera.⁷⁸

Tabela 53: Učenici koji su završili trogodišnje obrazovne profile u 2021/22. i 2022/23. školskoj godini

Obrazovni profil	2021/22.	2022/23.
Rukovalac građevinskom mehanizacijom	108	89
Dekorater zidnih površina/molera	66	59
Keramičar - teracer - pećar	47	32
Stolar	35	28
Operater osnovnih građevinskih radova	26	28
Monter suve gradnje	18	27
Ukupno	300	263

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete

Kao što sistem formalnog obrazovanja ne obezbeđuje kadrove za tržište rada u zanatskim zanimanjima u oblasti građevinarstva, to ne čini ni sistem neformalnog obrazovanja. Prema podacima iz Izveštaja o radu NSZ za 2023. godinu, sačinjen je katalog obuka kojim je planirano da od ukupno 500 polaznika njih 28 završi obuke za zanimanja u oblasti građevinarstva, i to za: fasadera (5), izvođenje zidarskih radova (8), izvođenje keramičarskih radova (10) i stolara (5).⁷⁹ U sistemu obrazovanja odraslih kroz neformalni sistem obrazovanja u 2023. godini obuke za sticanje kvalifikacija završilo je 8.630 kandidata, a obuke za zanimanja u oblasti građevinarstva završila su 44 polaznika: rukovalac građevinskom mehanizacijom (17), zidar (14), tesar (5), moler (4), keramičar (3) i armirač-betonirac (1).⁸⁰

Većina učenika koji završavaju obrazovne profile u području rada Geologija i građevinarstvo, preko tri četvrtine, pohađa četvorogodišnje srednje stručno obrazovanje. Podaci o učenicima sa završenom četvorogodišnjom školom iz oblasti građevinarstva dat je u Tabeli 54. Najveći broj učenika završava obrazovni profil arhitektonski tehničar, dok obrazovni profil građevinarskog tehničara završava nešto više od četvrtine učenika. Većina učenika koji završavaju četvorogodišnje obrazovne profile ne ulazi na tržište rada, već nastavlja školovanje. Tako se, prema podacima RZS, u školskoj 2022/23. godini 915 učenika, koji su završili građevinske i arhitektonske škole, upisalo u ustanove visokog obrazovanja, što je 87% učenika koji su završili ove škole u 2021/22. školskoj godini

77 Razvrstavanje obrazovnih profila prema područjima rada donekle se razlikuje od razvrstavanja zanimanja prema Jedinstvenoj nomenklaturi zanimanja (JNZ). Naime, moler se u JNZ se svrstava u područje rada Komunalne, tapetarske i farbarske usluge dok se obrazovni profil moler svrstava se u područje rada Geodezija i građevinarstvo. Zanimanje i obrazovni profil stolar u obe klasifikacije se svrstavaju u područje rada Šumarstvo i obrada metala. Odlučili smo se da prikazemo obrazovne profile koji su najtraženiji u Sektoru građevinarstvo bez obzira u koje područje rada su svrstani.

78 Proračun autora na osnovu podataka o broju registrovano zaposlenih u sektoru građevinarstvo na dan 31.12.2023. uz stopu zamene od 2,5%.

79 Dostupno na https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Izve%C5%A1taj%20i%20program%20rada%20NSZ/Izveštaj_o_radu_L-XII_2023_godine.pdf (pristupljeno 21.9.2024. godine)

80 Ministarstvo prosvete (2024), *Izveštaj o realizaciji Godišnjeg plana obrazovanja odraslih za 2023. godinu*. Dostupno na <https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/Izveštaj-GPOO-2023.pdf> (pristupljeno 21.9.2024. godine)

što znači da je priliv na tržište rada iz obrazovanja 137 arhitektonskih i građevinskih tehničara.⁸¹ Tražnja za zanimanjima građevinskog tehničara iskazana kroz broj traženih izvršilaca po prijavama za posredovanje u zapošljavanju u 2023. godini (556) znatno je nadmašivala broj učenika koji su završili obrazovni profil građevinskog tehničara u školskoj 2022/23. godini (257), što nije bio slučaj sa zanimanjem arhitektonskog tehničara budući da su poslodavci u 2023. godini tražili svega 19 arhitektonskih tehničara. Sa druge strane, ako se posmatraju podaci o registrovano zaposlenima u sektoru Građevinarstvo u zanimanjima Saradnici i tehničari u građevinarstvu, arhitekturi, urbanizmu i geodeziji, samo ponuda iz obrazovanja zadovoljava postojeću tražnju. Uz pretpostavku da će porast broja zaposlenih u ovim zanimanjima na godišnjem nivou iznositi 4%, koliko je bio prosek u periodu od 2021. do 2023. godine, te stopu zamene zbog odlaska u penziju od 2,5%, u sektoru Građevinarstvo potrebno je 136 radnika navedenog profila na godišnjem nivou.

Tabela 54: Učenici koji su završili četvorogodišnje obrazovne profile u 2021/22. i 2022/23. školskoj godini

Obrazovni profil	2021/22.	2022/23.
Arhitektonski tehničar	788	666
Građevinski tehničar	220	208
Građevinski tehničar za laboratorijska ispitivanja	14	19
Građevinski tehničar za hidrogradnju	34	30
Ukupno	1056	923

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete

U Tabeli 55 prikazani su podaci o diplomiranim studentima na svim visokoškolskim ustanovama u Srbiji u oblasti Građevinsko inženjerstvo prema stepenu studija u dve uzastopne školske godine. Više od polovine studenata (54,5%) završava studije prvog stepena, ali je značajan i broj studenata koji završavaju studije drugog stepena. Broj diplomiranih studenata različitog stepena studija na godišnjem nivou iznosi 580, što ukazuje na nesklad sa potrebama tržišta rada. Iako su građevinski inženjeri zanimanje koje je najzastupljenije u grupi stručnjaka u sektoru Građevinarstvo, procenjena tražnja na godišnjem nivou, uz istu dinamiku otvaranja novih radnih mesta (rast od 4,8%) i odlaska u penziju (stopa od 2,5%), iznosi 227 građevinskih inženjera. Drugačija je situacija kada se posmatraju podaci o tražnji koja je pretežno sezonskog karaktera: u 2023. godini poslodavci su NSZ prijavili potrebu za 845 izvršilaca građevinskih inženjera sa šestim i sedmim nivoom kvalifikacija. Jedno od mogućih objašnjenja je i to što su građevinski inženjeri traženi i u drugim sektorima, a ne samo u građevinarstvu, međutim za donošenje zaključaka o uzrocima ove disproporcije potrebno je da se sprovede posebna analiza, tim pre što postoji nesaglasnost u podacima koje dostavlja NSZ o zapošljavanju i prijavljenim potrebama (videti odeljak 4.1.1.9.).

Tabela 55: Diplomirani studenti u oblasti Građevinsko inženjerstvo prema stepenu studija u školskoj 2020/21. i 2021/22. godini

Stepen studija	2020/21.	2021/22.
Osnovne akademske studije	326	284
Osnovne strukovne studije	10	13
Master akademske studije	283	223
Specijalističke akademske studije	6	4
Doktorske akademske studije	7	5
Ukupno	632	529

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete

81 Izvor podataka RZS: Visoko obrazovanje u Republici Srbiji. Dostupno na <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/obrazovanje/visoko-obrazovanje/> (pristupljeno 21.9.2024. godine)

3.2. Saobraćaj

U svim oblastima unutar delatnosti Saobraćaja, u periodu od 2019. do 2023. godine, došlo je do rasta registrovane zaposlenosti, pri čemu je broj zaposlenih u vazdušnom saobraćaju povećan za 23,2%, a u kopnenom i vodenom saobraćaju za oko 10%. Najviše radnih mesta u posmatranom periodu kreirano je u kopnenom saobraćaju (7.413) što je 70% novokreiranih poslova u sektoru.

U posmatranom periodu je došlo do najvećeg porasta tražnje, iskazanog kroz povećanje učešća u ukupnoj zaposlenosti, kod skupine zanimanja „Kuriri, dostavljači i srodna zanimanja“ (porast učešća od 14,1%) i zanimanja „Vozači automobila, taksija i dostavnih vozila“ (porast učešća od 12,8%).

Podaci o ponudi radne snage pokazuju da je većina nezaposlenih na evidenciji NSZ u zanimanjima drumskog saobraćaja i oni čine oko 80% ukupno nezaposlenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja. U periodu od 2021. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ sa zanimanjima u oblasti saobraćaja za 2.057 što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 1.724, a većinu novoprijavljenih čine osobe koje su bile u radnom odnosu ili su bile radno angažovane.

Kada je reč o angažovanju stranaca u saobraćaju, broj izdatih radnih dozvola povećan je 2,7 puta u posmatranom periodu. Najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima drumskog saobraćaja i za njih je izdato oko 68,7% ukupno izdatih radnih dozvola, a broj izdatih dozvola za ovu grupu zanimanja povećan je za dve godine 3,6 puta.

Prosečne zarade u sektoru saobraćaja u posmatranom periodu niže su od prosečnih zarada u Republici Srbiji, pri čemu se jaz u zaradama povećava. U 2019. godini prosečne zarade u saobraćaju su bile niže od republičkog proseka za 8,3%, a u 2023. godini za 15,3%. Razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 6,9%).

Dve trećine učenika završava obrazovne profile u četvorogodišnjem trajanju, dok najveći broj učenika u trogodišnjim stručnim školama u oblasti saobraćaja završava obrazovni profil vozač motornih vozila. Najveći broj učenika, odnosno četiri petine upisanih u četvorogodišnje škole, završava obrazovni profil tehničar drumskog saobraćaja. Nešto više od polovine učenika koji završavaju četvorogodišnje obrazovne profile ne ulaze na tržište rada već nastavlja školovanje. Uprkos tome, značajan je priliv na tržište rada iz obrazovanja učenika sa četvrtim nivoom kvalifikacija iz oblasti saobraćaja – oko 900 na godišnjem nivou što daleko nadmašuje tražnju, imajući u vidu da su ovi profili najbrojniji i na evidenciji NSZ.

Prema Klasifikaciji delatnosti⁸² sektor Saobraćaj i skladištenje obuhvata pet oblasti: 49 - Kopneni saobraćaj i cevovodni transport; 50 - Vodeni saobraćaj; 51 - Vazdušni saobraćaj; 52 - Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaju; 53 - Poštanske aktivnosti. Budući da su oblasti u sektoru saobraćaja veoma raznorodne, smatramo da metodološki nije opravdano da se analizira sektor kao jedinstvena celina. Međutim, nisu nam dostupni podaci o registrovanoj zaposlenosti iz CROSO po oblastima, zbog čega nije bilo moguće da se sagledaju neki aspekti tražnje za radnom snagom u sektoru saobraćaja (starost, kvalifikaciona struktura i dr.).

3.2.1. Tražnja za radnom snagom

3.2.1.1. Registrovana zaposlenost prema oblastima

Podaci o kretanju registrovane zaposlenosti po oblastima prikazani su u Tabeli 56. U oblasti kopnenog saobraćaja radi blizu dve trećine zaposlenih u sektoru saobraćaja, u oblasti skladištenja nešto više od petine, u poštanskim aktivnostima radi svaki sedmi zaposleni u saobraćaju, dok zaposleni u vodenom i vazdušnom saobraćaju čine 2% sektorske zaposlenosti. U svim oblastima u saobraćaju, u periodu od 2019. do 2023. godine, došlo je do rasta registrovane zaposlenosti, pri čemu je broj zaposlenih u vazdušnom saobraćaju povećan za 23,2%, a u kopnenom i vodenom saobraćaju za oko 10%. Najviše radnih mesta u posmatranom periodu kreirano je u kopnenom saobraćaju (7.413) što je 70% novokreiranih poslova u sektoru.

82 Uredba o klasifikaciji delatnosti, „Službeni glasnik RS“, br. 54/2010

Tabela 56: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema u sektoru saobraćaja prema oblastima, 2019-2023. godina⁸³

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	119006		122868		124962		125726		129442		108,8
Kopneni saobraćaj i cevovodni transport	73046	61,4	76832	62,5	78814	63,1	78307	62,3	80459	62,2	110,1
Vodeni saobraćaj	941	0,8	1055	0,9	1078	0,9	1100	0,9	1034	0,8	109,9
Vazdušni saobraćaj	1442	1,2	1524	1,2	1308	1,0	1426	1,1	1776	1,4	123,2
Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaj	26048	21,9	25273	20,6	25517	20,4	26652	21,2	27591	21,3	105,9
Poštanske aktivnosti	17529	14,7	18185	14,8	18246	14,6	18240	14,5	18581	14,4	106,0

Izvor podataka: RZS, proračun autora

3.2.1.2. Registrovano zaposleni prema zanimanjima

U Tabeli 57 prikazani su podaci o najzastupljenijim zanimanjima u sektoru saobraćaja u periodu od 2021. do 2023. godine. U prikazanih deset skupina zanimanja zaposleno je nešto više od polovine ukupno zaposlenih u sektoru saobraćaja. Većina zaposlenih u sektoru saobraćaja su vozači i oni čine oko 30% ukupno zaposlenih u sektoru, pri čemu su najbrojniji vozači teških teretnih vozila i kamiona. U posmatranom periodu je do najvećeg porasta tražnje, iskazanog kroz povećanje učešća u ukupnoj zaposlenosti, došlo kod skupine zanimanja Kuriri, dostavljači i srodna zanimanja (porast učešća od 14,1%) i zanimanja Vozači automobila, taksija i dostavnih vozila (porast učešća od 12,8%). Sa druge strane, do pada učešća u ukupnoj zaposlenosti došlo je kod tri skupine zanimanja - Službenici za obavljanje poštanskih usluga (pad učešća od 7%), Bankarski i srodni šalterski službenici (pad učešća od 3,3%) i Rukovodioci nabavke i distribucije (pad učešća od 1,3%).

Tabela 57: Zaposleni prema zanimanja u sektoru saobraćaja (broj i % ukupno zaposlenih u sektoru), 2021-2023. godine

Zanimanje		2021.		2022.		2023.	
Šifra	Skupina zanimanja	Broj	%	Broj	%	Broj	%
8332	Vozači teških teretnih vozila i kamiona	18023	15,8	18850	16,3	19573	16,7
8331	Vozači autobusa, trolejbusa i tramvaja	9414	8,2	9487	8,2	9964	8,5
8322	Vozači automobila, taksija i dostavnih vozila	5296	4,6	5794	5,0	6130	5,2
4412	Službenici za obavljanje poštanskih usluga	5811	5,1	5673	4,9	5545	4,7
4110	Službenici za opšte administrativne poslove	4425	3,9	4625	4,0	4874	4,2
4323	Službenici koordiniranja i evidentiranja transporta	4121	3,6	4353	3,8	4417	3,8
4211	Bankarski i srodni šalterski službenici	3934	3,4	4046	3,5	3905	3,3
9621	Kuriri, dostavljači i srodna zanimanja	2879	2,5	3134	2,7	3371	2,9
1324	Rukovodioci nabavke i distribucije	2673	2,3	2738	2,4	2706	2,3
4321	Skladištari	2442	2,1	2572	2,2	2687	2,3
Ukupno zaposleni u sektoru		114167	100	115482	100	117133	100

Izvor podataka: CROSO, stanje na dan 31.12, proračun autora

83 Oblast Kopneni saobraćaj i cevovodni transport obuhvata grane Železnički prevoz putnika, daljinski i regionalni, Železnički prevoz tereta, Ostali kopneni prevoz putnika, Drumski prevoz tereta i usluge preseljenja i Cevovodni transport; oblast Vodeni saobraćaj obuhvata grane Pomorski i priobalni prevoz putnika, Pomorski i priobalni prevoz tereta, Prevoz putnika unutrašnjim plovim putevima i Prevoz putnika unutrašnjim plovim putevima; oblast Vazdušni saobraćaj obuhvata grane Vazdušni prevoz putnika i Vazdušni prevoz tereta i vasijski saobraćaj; Oblast Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaj obuhvata grane Skladištenje i Prateće aktivnosti u saobraćaju; oblast Poštanske aktivnosti obuhvata grane Poštanske aktivnosti javnog servisa i Poštanske aktivnosti komercijalnog servisa.

3.2.1.3. Prosečne zarade

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada u saobraćaju prema oblastima, te nominalni i realni indeksi zarada u 2023. godini prikazani su u Tabeli 56. Prosečne zarade u sektoru saobraćaja u posmatranom periodu niže su od prosečnih zarada u Republici Srbiji, pri čemu se jaz u zaradama povećava. U 2019. godini, prosečne zarade u saobraćaju su bile niže od republičkog proseka za 8,3%, a u 2023. godini za 15,3%. Razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 6,9%). Prosečne neto zarade značajno variraju unutar sektora zavisno od oblasti delatnosti. Najniže prosečne zarade imaju zaposleni u oblasti Kopneni saobraćaj i cevovodni transport i zaposleni u oblasti Poštanske aktivnosti, i u 2023. godini njihove zarade bile su niže od republičkog proseka za 30% i 22% respektivno. Zaposleni preostale tri oblasti imaju zarade veće od republičkog proseka: u oblasti Vodeni saobraćaj i Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaju oko 11% iznad republičkog proseka u 2023. godini, dok su prosečne zarade o oblasti Vazdušni saobraćaj bile 2,2 puta veće od republičkog proseka. Do najvećeg realnog rasta zarada u periodu od 2019. do 2023. godine došlo je u oblasti Vodeni saobraćaj (33,6%), slede oblasti Kopneni saobraćaj i cevovodni transport te Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaj (9,4%). U oblasti vazdušnog saobraćaja prosečne neto zarade su realno smanjene za čak 19,2%.

Tabela 56: Prosečne neto zarade (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada u sektoru saobraćaja prema oblastima, 2019-2023. godina

Sektor/ oblast	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	54919	60073	65864	74933	86007	156,6	115,7
Saobraćaj i skladištenje	50359	52996	55604	63032	72821	144,6	106,9
Kopneni saobraćaj i cevovodni transport	41002	44077	47108	52428	60165	146,7	108,4
Vodeni saobraćaj	52622	57770	64897	78357	95150	180,8	133,6
Vazdušni saobraćaj	176938	154413	151401	176353	193390	109,3	80,8
Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaj	64993	67309	71277	82207	95352	146,7	108,4
Poštanske aktivnosti	46360	51584	53127	59286	67102	144,7	107,0

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indekse zarada.

3.2.1.4. Prijavljene potrebe za zapošljavanjem

U Tabeli 57 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca na godišnjem nivou u sektoru saobraćaja koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema regionima. Nakon pada tražnje u pandemijskoj 2020. i 2021. godini, od 2022. godine tražnja naglo raste. Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini povećan čak tri puta u odnosu na 2019. godinu, pri čemu je broj traženih izvršilaca u Beogradu u 2023. godini četiri puta veći nego u 2019, a u Vojvodini 3,6 puta. Najveći broj izvršilaca poslodavci traže u Beogradu i Vojvodini, a, u 2023. godini, učešće u ukupnom broju izvršilaca u ova dva regiona iznosilo je 60,7% i 20,7% respektivno. Poslodavci se NSZ obraćaju najčešće za angažovanje radnika u saobraćaju na određeno vreme, pri čemu rast tražnje prati i povećanje učešća izvršilaca na određeno vreme – u 2019. godini izvršioci na određeno vreme u ukupnoj tražnji učestvovali su sa 53,7%, a u 2023. godini sa 80,9%.

Tabela 57: Broj traženih izvršilaca u sektoru saobraćaja prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	1845	100	910	100	1518	100	2965	100	5436	100	294,6
Beogradski region	813	44,1	460	50,5	457	30,1	1218	41,1	3299	60,7	405,8
Region Vojvodine	309	16,7	227	24,9	514	33,9	943	31,8	1124	20,7	363,8
Region Šumadije i Zapadne Srbije	517	28,0	153	16,8	373	24,6	588	19,8	643	11,8	124,4
Region Južne i Istočne Srbije	206	11,2	70	7,7	174	11,5	216	7,3	370	6,8	179,6

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U Tabeli 58 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca u sektoru saobraćaja prema oblastima. Primetno je da je poslodavci iz oblasti vodenog i vazdušnog saobraćaja retko obraćaju NSZ radi posredovanja u zapošljavanju (učešće ove dve oblasti u ukupnoj tražnji prosečno na godišnjem nivou iznosi 1,6%). U odnosu na 2019. godinu, tražnja za izvršiocima u 2023. godini u oblasti Poštanske aktivnosti povećana je 4,3 puta, u oblasti Kopneni saobraćaj i cevovodni transport 2,9 puta, dok je tražnja za izvršiocima u oblasti Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaju povećana za 78%. Preko polovine traženih izvršilaca u 2023. godini je u oblasti kopnenog saobraćaja, a nešto manje od trećine u oblasti poštanskih aktivnosti. U sve tri oblasti, većina izvršilaca je tražena za rad na određeno vreme – oko 80%.

Tabela 58: Broj traženih izvršilaca prema oblastima u sektoru saobraćaja, 2019-2023. godina

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	1845	100	910	100	1518	100	2965	100	5436	100
Kopneni saobraćaj i cevovodni transport	1045	56,6	468	51,4	969	63,8	1879	63,4	3028	55,7
Vodeni saobraćaj	19	1,0	9	1,0	5	0,3	66	2,2	34	0,6
Vazdušni saobraćaj	2	0,1	5	0,5	4	0,3	2	0,1	57	1,0
Skladištenje i prateće aktivnosti u saobraćaj	374	20,3	383	42,1	328	21,6	547	18,4	585	10,8
Poštanske aktivnosti	405	22,0	45	4,9	212	14,0	471	15,9	1732	31,9

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U Tabeli 59 prikazani su podaci o traženim izvršiocima prema zanimanjima u području rada Saobraćaj. Prema Jedinstvenoj nomenklaturi zanimanja⁸⁴, zanimanja u saobraćaju razvrstana su u pet grupa (skupina) zanimanja: 56 - Zanimanja drumskog saobraćaja, 57 – Železničari, 58 – Brodari, 59 – Vazduhoplovci, 60 - Zanimanja PTT saobraćaja i 61 - Zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama. Kada se posmatraju grupe zanimanja, najveća tražnja je za zanimanjima u grupi drumskog saobraćaja (prosečno godišnje 78% ukupne tražnje). Do najvećeg relativnog rasta došlo je u zanimanjima PTT saobraćaja (2,2 puta) i zanimanjima drumskog saobraćaja (dva puta). Kod zanimanja drumskog saobraćaja beleži se najveći apsolutni rast: u 2023. godini traženo je 2.755 radnika više nego u 2021. godini. Ukupna stopa realizacije prijave za zapošljavanjem (odnos broja zaposlenih i broja traženih izvršilaca) u oblasti saobraćaja smanjena je sa 53,8% u 2021. godini na 46,6% u 2023. godini, što znači da je u poslednjoj posmatranoj godini zadovoljeno manje od polovine ukupne tražnje. Do najvećeg pada stope realizacije došlo je kod zanimanja PTT saobraćaja (sa 75,3% u 2021. godini na 21,1% u 2023. godini) i zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama (sa 64,4% u 2021. godini na 34,2% u 2023. godini). U 2023. godini, najveći broj slobodnih radnih mesta je popunjen za zanimanja železničara (64,8%), a kod zanimanja drumskog saobraćaja popunjena je polovina slobodnih radnih mesta.

Tabela 59: Broj traženih izvršilaca prema grupama zanimanja u saobraćaju, broj zaposlenih i stopa realizacije (%), 2021-2023. godina⁸⁵

Zanimanje		2021.			2022.			2023.		
		traženi	zaposleni	stopa realizacije	traženi	zaposleni	stopa realizacije	traženi	zaposleni	stopa realizacije
56	Zanimanja drumskog saobraćaja	2765	1388	50,2	3331	1748	52,5	5520	2807	50,9
57	Železničari	171	85	49,7	121	68	56,2	142	92	64,8
60	Zanimanja PTT saobraćaja	377	284	75,3	426	223	52,3	814	172	21,1
61	Zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama	306	191	62,4	466	231	49,6	447	153	34,2
Ukupno		3619	1948	53,8	4344	2270	52,3	6923	3224	46,6

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U 2023. godini, u grupi zanimanja drumskog saobraćaja, najviše su traženi vozači teretnjaka i vozači autobusa (48,3% i 19,5% ukupne tražnje u grupi zanimanja respektivno), pri čemu je zaposleno 47,5% traženih vozača teretnjaka i 72,2% traženih vozača autobusa. U grupi zanimanja PTT saobraćaja, najviše su traženi poštari (437) od kojih je zaposleno samo sedam i telefonisti (343) za koje je stopa realizacije iznosila 46,9%. U zanimanjima pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama, najviše su traženi vozači viljuškara, a popunjena je samo četvrtina slobodnih radnih mesta.

3.2.1.5. Zapošljavanje sa evidencije NSZ

Podaci o broju zaposlenih sa evidencije NSZ prema grupama zanimanja u saobraćaju prikazani su u Tabeli 60. Ukupan broj zaposlenih sa evidencije u posmatranom periodu smanjen je za 23,5%. Do najvećeg relativnog pada broja zaposlenih došlo je kod zanimanja vazduhoplovci (za 34,8%), a do najmanjeg u grupi zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama (19,1%). Više od četiri petine zaposlenih sa evidencije je u grupi zanimanja drumskog saobraćaja.

Tabela 60: Zaposleni sa evidencije NSZ prema grupama zanimanja u saobraćaju, 2021-2023. godina

Zanimanje		2021.	2022.	2023.	indeks 2023/2021.
56	Zanimanja drumskog saobraćaja	5466	4884	4237	77.5
57	Železničari	497	360	331	66.6
58	Brodari	172	135	136	79.1
59	Vazduhoplovci	68	63	43	63.2
60	Zanimanja PTT saobraćaja	215	191	150	69.8
61	Zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama	341	294	276	80.9
Ukupno		6759	5927	5173	76.5

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

85 Prikazane su grupe zanimanja u kojima je broj traženih izvršilaca najmanje 100.

Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja koja se svrstavaju u oblast saobraćaja, najviše zaposlenih je u zanimanjima koja zahtevaju četvrti nivo kvalifikacija (Tabela 61). U odnosu na ukupan broj zaposlenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja u 2023. godini najveće učešće imaju tehničari drumskog saobraćaja (42,4%) i vozač drumskog vozila (24,2%). Zaposleni u prikazanih pet zanimanja čine više od tri četvrtine zaposlenih sa evidencije u saobraćajnim zanimanjima. Primetno je smanjivanje broja zaposlenih u posmatranom periodu u svim zanimanjima pri čemu je do najvećeg pada došlo kod vozača drumskog saobraćaja (za 23,8%).

Tabela 61: Zaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima u saobraćaju (broj i učešće u ukupnom broju zaposlenih u %), 2021-2023. godina

Zanimanje	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Tehničar drumskog saobraćaja	2765	40,9	2556	43,1	2195	42,4
Vozač drumskog vozila	1642	24,3	1446	24,4	1252	24,2
Strukovni inženjer saobraćaja	245	3,6	246	4,2	217	4,2
Tehničar unutrašnjeg transporta	203	3,0	155	2,6	168	3,2
Diplomirani inženjer saobraćaja	139	2,1	113	1,9	111	2,1

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

3.2.1.6. Zapošljavanje stranaca u saobraćaju

Podaci o broju izdatih radnih dozvola za zapošljavanje po grupama zanimanja u saobraćaju prikazani su u Tabeli 62. Broj izdatih radnih dozvola povećan je 2,7 puta u posmatranom periodu. Najtraženiji su strani radnici sa zanimanjima drumskog saobraćaja i za njih je izdato oko 68,7% ukupno izdatih radnih dozvola, a broj izdatih dozvola za ovu grupu zanimanja povećan je za dve godine 3,6 puta. Unutar ove grupe zanimanja najviše dozvola je izdato radnicima sa trećim nivoom kvalifikacija, odnosno preko četiri petine ukupno izdatih dozvola za zanimanja drumskog saobraćaja. Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja u 2023. godini, najviše radnih dozvola je izdato za vozače autobusa (241) i vozače teretnih vozila (208).

Tabela 62: Broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje prema grupama zanimanja u saobraćaju, 2021-2023. godina

Zanimanje		2021.	2022.	2023.
56	Zanimanja drumskog saobraćaja	176	425	637
57	Železničari	20	29	22
58	Brodari	20	18	37
59	Vazduhoplovci	2	11	30
60	Zanimanja PTT saobraćaja	2	15	11
61	Zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama	100	137	111
Ukupno		320	635	848

Izvor podataka: NSZ

3.2.2. Ponuda radne snage u sektoru saobraćaja

3.2.2.1. Registrovano nezaposleni

Podaci o broju nezaposlenih i broju novoprijavljenih prema grupama zanimanja u oblasti saobraćaja prikazani su u Tabeli 63. Broj nezaposlenih u 2023. godini u svim grupama zanimanja smanjen je za 18,4% u odnosu na 2021. godinu, pri čemu je broj nezaposlenih u grupi zanimanja Železničari smanjen za 28,4%, dok je broj nezaposlenih u grupi zanimanja drumskog saobraćaja smanjen za 17%. Većina nezaposlenih na evidenciji NSZ je u zanimanjima drumskog saobraćaja i oni čine oko 80% ukupno nezaposlenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja.

Tabela 62: Nezaposleni na evidenciji NSZ i novoprijavljeni u zanimanjima saobraćaja, 2021-2023. godina

Zanimanje		2021.		2022.		2023.	
		nezaposleni	novo-prijavljeni	nezaposleni	novo-prijavljeni	nezaposleni	novo-prijavljeni
56	Zanimanja drumskog saobraćaja	8842	5788	8033	4863	7337	4474
57	Železničari	825	554	679	420	591	374
58	Brodari	257	188	227	137	193	129
59	Vazduhoplovci	113	64	100	50	95	46
60	Zanimanja PTT saobraćaja	520	220	450	182	401	159
61	Zanimanja pretovarnih usluga, unutrašnjeg transporta i prevoza žičarama	619	369	563	294	502	277
ukupno		11176	7183	10052	5946	9119	5459

Izvor podataka: NSZ, za broj nezaposlenih stanje na dan 31.12.

U posmatranom periodu smanjen je priliv u evidenciju nezaposlenih u saobraćajnim zanimanjima za 24%, pri čemu je do najvećeg pada u broju novoprijavljenih došlo u grupi zanimanja Železničari (32,5%), dok je kod zanimanja drumskog saobraćaja relativni pad bio najmanji (22,7%). U periodu od 2021. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ sa zanimanjima u oblasti saobraćaja za 2.057, što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 1.724. Većinu novoprijavljenih čine osobe koje su bile u radnom odnosu ili su bile radno angažovane (oko 57% ukupno novoprijavljenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja) i osobe koje su pre prijavljivanja na evidenciju bile neaktivne na tržištu rada (oko 42%). Osobe koje završavaju školovanje u oblasti saobraćaja čine zanemarljiv broj novoprijavljenih na evidenciju NSZ, na godišnjem nivou na evidenciju se prijavi oko 40 osoba koje su završile školovanje.

U Tabeli 64 predstavljeni su podaci o broju registrovano nezaposlenih u saobraćajnim zanimanjima na godišnjem nivou u periodu od 2021. do 2023. godine prema regionima. U trogodišnjem periodu došlo je do smanjenja broja registrovano nezaposlenih u svim regionima, pri čemu se najveći relativni pad registrovane nezaposlenosti beleži u Beogradskom regionu (26,7%), slede Region Vojvodine (22,6%), Region Južne i Istočne Srbije (17,6%), Region Kosova i Metohije (13%), dok je u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije broj nezaposlenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja smanjen za 10,1%. U posmatranom periodu, nezaposleni u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije čine oko trećine ukupno nezaposlenih na evidenciji NSZ, nezaposleni u Regionu Južne i Istočne Srbije blizu četvrtine, a nezaposleni u Vojvodini petinu ukupnog broja nezaposlenih u zanimanjima saobraćaja.

Tabela 64: Nezaposleni na evidenciji NSZ u zanimanjima u oblasti saobraćaja prema regionima, 2021-2023. godina

Region	2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	10174	100	9205	100	8428	100	82,8
Beogradski region	1469	14,4	1239	13,5	1077	12,8	73,3
Region Vojvodine	2145	21,1	1849	20,1	1660	19,7	77,4
Region Šumadije i Zapadne Srbije	3341	32,8	3263	35,4	3005	35,7	89,9
Region Južne i Istočne Srbije	2466	24,2	2137	23,2	2031	24,1	82,4
Region Kosova i Metohije	753	7,4	717	7,8	655	7,8	87,0

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12, proračun autora

U Tabeli 65 prikazani su podaci o nezaposlenima na evidenciji prema pojedinačnim zanimanjima u oblasti saobraćaja u kojima se beleži najveći broj nezaposlenih. U odnosu na ukupan broj nezaposlenih sa zanimanjima u oblasti saobraćaja najveće učešće imaju tehničari drumskog saobraćaja (prosečno godišnje oko 38%) i vozači drumskih vozila (prosečno godišnje oko 23%), koji čine više od polovine nezaposlenih u saobraćajnim zanimanjima. Nezaposleni u prikazanih deset zanimanja čine oko tri četvrtine ukupnog broja nezaposlenih sa evidencije u području rada saobraćaj. U posmatranom periodu došlo je do smanjivanja broja nezaposlenih u svim zanimanjima, pri čemu je do najvećeg relativnog pada došlo kod vozača lakih motornih vozila (za 44,7%), a najmanji pad je zabeležen kod inženjera saobraćaja sa stečenim sedmim nivoom kvalifikacija (10,1%). Broj nezaposlenih tehničara drumskog saobraćaja u trogodišnjem periodu smanjen je za 1.376, što je dovelo do smanjivanja njihovog učešća u ukupnom broju nezaposlenih u saobraćajnim zanimanjima sa 40,8% u 2021. godini na 34,9% u 2023. godini.

Tabela 65: Nezaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima u saobraćaju (broj i učešće u ukupnom broju nezaposlenih u %), 2021-2023. godina

Naziv zanimanja	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Tehničar drumskog saobraćaja	4563	40,8	3618	36,0	3187	34,9
Vozač drumskog vozila	2552	22,8	2338	23,3	2049	22,5
Inženjer saobraćaja (nivo 60)	351	3,1	302	3,0	281	3,1
Tehničar unutrašnjeg transporta	255	2,3	273	2,7	227	2,5
Tehničar PTT saobraćaja	278	2,5	231	2,3	194	2,1
Inženjer saobraćaja (nivo 70)	215	1,9	195	1,9	193	2,1
Tehničar železničkog saobraćaja	237	2,1	205	2,0	176	1,9
Vozač teretnog motornog vozila	207	1,9	174	1,7	174	1,9
Vozač lakih motornih vozila	293	2,6	219	2,2	162	1,8
Vozač teretnjaka	185	1,7	148	1,5	126	1,4

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12., proračun autora

U Tabeli 66 su prikazani su podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u oblasti kopnenog saobraćaja u kojima je najveći broj zaposlenih. Navedeni podaci predstavljaju grubu aproksimaciju usklađenosti tražnje i ponude budući da su podaci o zanimanjima dobijeni od CROSO na nivou skupina zanimanja, pri čemu nisu dostavljeni podaci o oblastima delatnosti, a ne na nivou konkretnih zanimanja, dok su podaci o zanimanjima nezaposlenih zasnovani na podacima o stečenim kvalifikacijama u pojedinačnim zanimanjima. Pored toga, za zanimanje vozač drumskih vozila, u kojem je i najveći broj nezaposlenih, nije moguće da se utvrdi kategorija pa je odnos izračunat za vozače kao jedinstvenu grupu. Manje vrednosti odnosa broja registrovano zaposlenih i nezaposlenih prema zanimanjima ukazuju na više nezaposlenih u odnosu na nivo zaposlenosti u zanimanjima. Ponuda značajno nadmašuje tražnju kada su u pitanju saobraćajni tehničari i saobraćajni inženjeri, dok kod zanimanja vozača postoji usklađenost uz rezervu da nam nisu poznati podaci o nezaposlenima prema skupinama zanimanja, pa ja vrlo moguće da neusklađenost varira od skupine do skupine zanimanja.

Tabela 66: Odnos registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih prema zanimanjima u sektoru saobraćaja, 31.12.2023. godina

Zanimanje (CROSO)	Broj	Zanimanje (NSZ)	Broj	Odnos
Vozači teških teretnih vozila i kamiona; Vozači autobusa, trolejbusa i tramvaja; Vozači automobila, taksija i dostavnih vozila	35667	Vozač autobusa; Vozač autobusa i teretnog motornog vozila; Vozač drumskog vozila; Vozač kola hitne medicinske pomoći; Vozač lakih motornih vozila; Vozač putničkog automobila; Vozač teretnjaka; Vozač teretnog motornog vozila; Vozač tramvaja i trolejbusa	2683	13,3
Urbanisti, projektanti i saobraćajni inženjeri	1315	Inženjer saobraćaja (nivo 60 i 70)	603	2,2
Saradnici i tehničari u kopnenom saobraćaju	783	Tehničar drumskog saobraćaja; Tehničar železničkog saobraćaja	3363	0,2

Proračun autora na osnovu podataka NSZ o registrovanoj nezaposlenosti i podataka CROSO o registrovanoj zaposlenosti, proračun autora

3.2.2.2. Obrazovni sistem

Pored ponude radne snage iz evidencije nezaposlenih u nastavku ćemo prikazati podatke o prilivu radne snage na tržište rada iz obrazovnog sistema u oblasti saobraćaja. Ponuda sa aspekta obrazovanja sagledana je kroz podatke o broju učenika i studenata koji završavaju srednjoškolsko i visoko obrazovanje za sticanje kvalifikacija potrebnih za obavljanje zanimanja u oblasti saobraćaja.

U Tabeli 67 prikazani su podaci o učenicima koji su završili trogodišnje i četvorogodišnje obrazovne profile u području rada Saobraćaj u školskoj 2021/22. i 2022/23. godini. Dve trećine učenika završava obrazovne profile u četvorogodišnjem trajanju dok najveći broj učenika u trogodišnjim stručnim školama u oblasti saobraćaja završava obrazovni profil vozač motornih vozila. Najveći broj učenika odnosno četiri petine upisanih u četvorogodišnje škole, završava obrazovni profil tehničar drumskog saobraćaja. Nešto više od polovine učenika koji završavaju četvorogodišnje obrazovne profile ne ulaze na tržište rada, već nastavlja školovanje. Tako je u školskoj 2022/23. godini, u ustanove visokog obrazovanja, prema podacima RZS, upisalo 1.058 učenika koji su završili saobraćajne škole, što je 55,6% učenika koji su završili ove škole u 2021/22. školskoj godini.⁸⁶ Uprkos tome, značajan je priliv na tržište rada iz obrazovanja učenika sa četvrtim nivoom kvalifikacija iz oblasti saobraćaja – oko 900 na godišnjem nivou. što daleko nadmašuje tražnju, imajući u vidu da su ovi profili najbrojniji i na evidenciji NSZ. Naime, u 2023 godini je na poslovima saradnika i tehničara u kopnenom saobraćaju u sektoru Saobraćaj i skladištenje bilo zaposleno 783 radnika, a priliv kadrova iz obrazovanja nadmašuje njihov broj. Pored toga, ponuda obrazovnog sistema nadmašuje i tražnju za izvršiocima izraženu kroz prijave za posredovanjem u zapošljavanju. Poslodavci su u 2023. godini tražili 100 tehničara drumskog saobraćaja, 10 nautičara unutrašnje plovidbe, četiri vazduhoplovna saobraćajna tehničara, jednog tehničara PTT saobraćaja i jednog tehničara unutrašnjeg transporta. Ponuda vozača u potpunosti zadovoljava potrebe za zamenom radnika zbog odlaska u penziju (nešto manje od 900 na godišnjem nivou) i uz ponudu nezaposlenih pokriva tražnju ukoliko dođe do otvaranja novih radnih mesta za vozače.

Tabela 67: Učenici koji su završili srednje stručno obrazovanje u području rada Saobraćaj prema obrazovnim profilima u školskoj 2021/22. i 2022/23. godini

Obrazovni profil	2021/22.		2022/23.	
	broj	%	broj	%
Trogodišnji obrazovni profili				
Vozač motornih vozila	947	32,7	955	32,4
Kondukter u železničkom saobraćaju	20	0,7	10	0,3
Rukovalac sredstvima unutrašnjeg transporta	24	0,8	14	0,5
Četvorogodišnji obrazovni profili				
Nautički tehničar - rečni smer	47	1,6	41	1,4
Tehničar vazdušnog saobraćaja	13	0,4	57	1,9
Tehničar vazdušnog saobraćaja za bezbednost	-	-	25	0,8
Tehničar vazdušnog saobraćaja za spasavanje	-	-	25	0,8
Tehničar vuče	55	1,9	39	1,3
Tehničar drumskog saobraćaja	1552	53,6	1530	51,9
Tehničar PTT saobraćaja	83	2,9	84	2,8
Tehničar unutrašnjeg transporta	106	3,7	129	4,4
Transportni komercijalista	47	1,6	41	1,4
Ukupno	2894	100	2950	100

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete, proračun autora

U Tabeli 68 prikazani su podaci o diplomiranim studentima na svim visokoškolskim ustanovama u Srbiji u oblasti Saobraćajno inženjerstvo prema stepenu studija u školskoj 2020/21. godini. Studije prvog stepena završava 69,7% studenata, a 30% završava studije drugog stepena. Broj diplomiranih studenata različitog stepena studija na godišnjem nivou iznosi 723, što ukazuje na nesklad sa potrebama tržišta rada. Broj zaposlenih saobraćajnih inženjera na kraju 2023. godine bio je 1.315, što znači da bi procenjena tražnja na godišnjem nivou uz istu dinamiku otvaranja novih radnih mesta kao u prethodnoj godini (rast od 4%) i odlaska u penziju (stopa od 2,5%) bila 85 saobraćajnih inženjera što je 8,5 puta manje od broja diplomiranih u oblasti saobraćajnog inženjerstva. Pored toga, u 2023. godini, poslodavci su NSZ prijavili potrebu za samo 72 saobraćajna inženjera sa šestim i sedmim nivoom kvalifikacija.

Tabela 68: Diplomirani studenti u oblasti Saobraćajno inženjerstvo prema stepenu studija u školskoj 2020/21.godini

Stepen studija	broj
Osnovne akademske studije	285
Osnovne strukovne studije	219
Master akademske studije	150
Master strukovne studije	63
Specijalističke strukovne studije	1
Doktorske akademske studije	5
Ukupno	723

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete

3.3. Usluge smeštaja i ishrane

Unutar sektora Usluge smeštaja i ishrane, četiri petine zaposlenih radi u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića. U periodu od 2021. do 2023. godine došlo je do rasta registrovane zaposlenosti: u oblasti Smeštaj 13,1%, a u oblasti Delatnosti pripremanja i posluživanja hrane i pića 12,8%. Većina zaposlenih ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (80%), svaki sedmi zaposleni je bez kvalifikacije. Zaposleni u grupi uslužnih i trgovačkih zanimanja čine oko 56% ukupno zaposlenih u sektoru, a druga po brojnosti je grupa jednostavnih zanimanja koja obavlja svaki osmi zaposleni u sektoru. Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini povećan je 2,5 puta u odnosu na 2019. godinu, a najveći broj izvršilaca traži se za rad na određeno vreme. Najveće učešće u registrovanoj zaposlenosti u sektoru imaju osobe starosti 30-44 godine i oni čine oko 38% ukupno zaposlenih u sektoru.

Podaci o ponudi radne snage pokazuju da je u periodu od 2021. do 2023. godine smanjen broj nezaposlenih na evidenciji NSZ sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima za 4.121, što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 3.810, a većinu novoprijavljenih čine osobe koje su bile u radnom odnosu ili su bile radno angažovane. U odnosu na ukupan broj nezaposlenih sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima, preko 56% su nezaposleni u dva zanimanja - kuvari i konobari.

U 2023. godini, za ugostiteljska i turistička zanimanja izdato je 666 dozvola što je 2,3 puta više nego u 2021. godini. Najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem. Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja u 2023. godini najviše radnih dozvola je izdato za kuvare (311), pomoćne kuvare (104) i konobare (55).

Prosečne zarade u sektoru u posmatranom periodu značajno su niže od prosečnih zarada u Republici Srbiji, pri čemu se jaz u zaradama povećava. Tako su u 2019. godini prosečne zarade u sektoru bile niže od republičkog proseka za 37,4%, a u 2023. godini za 40,1%. Razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 10,8%). Prosečne neto zarade u obe sektorske oblasti znatno su niže od republičkog proseka u posmatranom periodu, a jaz u zaradama se povećava iz godine u godinu.

Najveći broj učenika u trogodišnjim stručnim školama završava obrazovni profil kuvar (59,1%), četvrtina obrazovni profil konobar, a svaki šesti učenik se osposobljava za poslastičara. Ponuda kuvara nadmašuje tražnju u sektoru Usluga smeštaja i ishrane za zamenom radnika koja iznosi oko 400 na godišnjem nivou. Ponuda konobara zadovoljava potrebe za zamenom radnika zbog odlaska u penziju (oko 500 na godišnjem nivou) i uz ponudu nezaposlenih pokriva tražnju ukoliko dođe do otvaranja novih radnih mesta za konobare.

Prema Klasifikaciji delatnosti⁸⁷, sektor Usluge smeštaja i ishrane uključuje dve oblasti: 55 – Smeštaj i 56 – Delatnost pripremanja i posluživanja hrane i pića. Oblast Smeštaj obuhvata četiri grane: Hoteli, Odmarališta i slični objekti za kraći boravak, Delatnost kampova, auto-kampova i kampova za turističke prikolice, te Ostali smeštaj. Delatnost pripremanja i posluživanja hrane i pića obuhvata grane: Delatnosti restorana i pokretnih ugostiteljskih objekta, Katering i ostale usluge pripremanja i posluživanja hrane te Usluge pripremanja i posluživanja pića.

3.3.1. Tražnja za radnom snagom u sektoru usluga smeštaja i ishrane

3.3.1.1. Registrovana zaposlenost prema regionima

U Tabeli 69 predstavljeni su podaci o kretanju registrovane zaposlenosti na godišnjem nivou u periodu od 2019. do 2023. godine prema regionima. U posmatranom periodu, najveće učešće u sektorskoj zaposlenosti je u Beogradskom regionu (nešto više od trećine) i Regionu Šumadije i Zapadne Srbije (oko četvrtine). U petogodišnjem periodu kreirano je 10.755 novih radnih mesta u sektoru što predstavlja rast od 13,1%, pri čemu je blizu polovine radnih mesta (46,4%) kreirano u Beogradu, a najmanje u Regionu Južne i Istočne Srbije (9,5%). Do najvećeg rasta registrovane zaposlenosti došlo je u Beogradskom regionu (17,3%), slede Region Vojvodine (13,9%), Region Šumadije i Zapadne Srbije (10,2%), Region Južne i Istočne Srbije (7,5%).

87 Uredba o klasifikaciji delatnosti, „Službeni glasnik RS“, br. 54/2010

Tabela 69: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Srbija	82459	100	85840	100	86738	100	88612	100	93234	100
Beogradski region	28942	35.1	31071	36.2	31379	36.2	32383	36.5	33942	36.4
Region Vojvodine	18608	22.6	19956	23.2	20103	23.2	20194	22.8	21197	22.7
Region Šumadije i Zapadne Srbije	21265	25.8	21129	24.6	21526	24.8	22198	25.1	23425	25.1
Region Južne i Istočne Srbije	13643	16.5	13685	15.9	13730	15.8	13837	15.6	14670	15.7

Izvor podataka: RZS, proračun autora

3.3.1.2. Registrovana zaposlenost prema oblastima

Podaci o kretanju registrovane zaposlenosti po oblastima prikazani su u Tabeli 70. U oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića radi četiri petine zaposlenih u sektoru. U obe oblasti. u periodu od 2019. do 2023. godine. došlo je do blagog rasta registrovane zaposlenosti: u oblasti Smeštaj 13,1%, a u oblasti Delatnosti pripremanja i posluživanja hrane i pića 12,8%. Najviše radnih mesta je generisao u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića (8.409), što je blizu četiri petine novostvorenih radnih mesta u sektoru.

Tabela 70: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema oblastima, 2019-2023. godina

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	82459	100	85840	100	86738	100	88612	100	93234	100	113,1
Smeštaj	16561	20,1	17370	20,2	16985	19,6	18030	20,3	18927	20,3	114,3
Delatnost pripremanja i posluživanja hrane i pića	65898	79,9	68470	79,8	69753	80,4	70582	79,7	74307	79,7	112,8

Izvor podataka: RZS, proračun autora

3.3.1.3. Registrovana zaposlenost prema nivou obrazovanja

U Tabeli 71 prikazani su podaci o zaposlenima u uslugama smeštaja i ishrane prema stečenom nivou obrazovanja. U posmatranom periodu nije bilo značajnijih promena u obrazovnoj strukturi zaposlenih, većina zaposlenih ima završeno srednjoškolsko obrazovanje (80%), svaki sedmi zaposleni je bez kvalifikacije, a visoko obrazovanje ima svega 5,5% zaposlenih u sektoru. Procentualno izraženo do najvećeg porasta zaposlenosti u petogodišnjem periodu došlo je kod zaposlenih sa nižim obrazovanjem (19,4%), slede zaposleni sa završenim srednjim obrazovanjem (13,8%) i visokoobrazovani (12,3%). Najviše radnih mesta, u apsolutnim izrazima, kreirano je za radnike sa srednjim obrazovanjem (7.716), što je 87,7% novokreiranih poslova u sektoru.

Tabela 71: Zaposleni prema nivou obrazovanja u sektoru Usluge smještaja i ishrane, 2019-2023. godina

Obrazovanje	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	71083	100	71267	100	73517	100	76729	100	79880	100
niže	9397	13,2	9504	13,3	9868	13,4	10715	14,0	11224	14,1
srednje	56096	78,9	56990	80,0	58972	80,2	61272	79,9	63812	79,9
visoko	3897	5,5	3997	5,6	4106	5,6	4248	5,5	4383	5,5
nepoznato	1693	2,4	776	1,1	571	0,8	494	0,6	461	0,6

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

Napomena: Podaci o broju registrovano zaposlenih su na dan 31.12. za svaku godinu. Niže obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 10 i 20, srednje obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 30,40 i 50, a visoko obrazovanje obuhvata zaposlene sa nivoom kvalifikacija 60,70 i 80.

3.3.1.4. Registrovano zaposleni prema zanimanjima

U Tabeli 72 je prikazana struktura registrovano zaposlenih u sektoru prema grupama zanimanja. Zaposleni u grupi uslužnih i trgovačkih zanimanja čine oko 56% ukupno zaposlenih u sektoru, a druga po brojnosti je grupa jednostavnih zanimanja koja obavlja svaki osmi zaposleni u sektoru. U periodu od 2021. do 2023. godine došlo je do najvećeg relativnog rasta zaposlenosti u grupi jednostavnih zanimanja (20,8%), rukovodećim zanimanjima (18,8%) i zanatskim zanimanjima (17,4%). U apsolutnim izrazima, najveći broj novozaposlenih je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima (5.754) i jednostavnim zanimanjima (1.878), što znači da su ove dve grupe zanimanja generisale četiri od pet novih radnih mesta u sektoru.

Tabela 72: Zaposleni prema grupama zanimanja u sektoru Usluge smještaja i ishrane, 2021-2023. godine

Grupa zanimanja	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Rukovodioci	4087	5,5	4528	5,9	4855	6,1
Stručnjaci i umetnici	1509	2,0	1625	2,1	1736	2,2
Tehničari i saradnici stručnjaka	2246	3,0	2356	3,1	2418	3,0
Administrativni službenici	3422	4,6	3656	4,8	3853	4,8
Uslužna i trgovačka zanimanja	40241	54,5	43447	56,6	45995	57,6
Poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni	44	0,1	58	0,1	45	0,1
Zanatlije i srodni	2134	2,9	2270	3,0	2506	3,1
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	1099	1,5	1088	1,4	1104	1,4
Jednostavna zanimanja	9013	12,2	9818	12,8	10891	13,6
Vojna zanimanja	30	0,0	36	0,0	38	0,0
Stara šifra	8734	11,8	6769	8,8	5475	6,9
Nepoznato	1267	1,7	1075	1,4	962	1,2
UKUPNO	73826	100	76726	100	79878	100

Izvor podataka: CROSO, stanje na dan 31.12, proračun autora

U Tabeli 73 su dati podaci o najzastupljenijim zanimanjima iz sektora Usluge smještaja i ishrane u 2023. godini. U navedenih 12 zanimanja zaposleno je 76,3% ukupno zaposlenih u sektoru Usluge smještaja i ishrane. Konobari i kuvari čine blizu polovine zaposlenih u sektoru. Većina zanimanja zahteva treći nivo kvalifikacija. Kuhinjski pomoćnici čine blizu polovine zaposlenih unutar grupe jednostavnih zanimanja.

Tabela 73: Zaposleni prema skupinama zanimanja u sektoru Usluge smještaja i ishrane (broj i % ukupno zaposlenih u sektoru), 31. 12.2023. godine

Šifra	Zanimanje	Broj	%
5131	Konobari	20808	26,0
5120	Kuvari	15612	19,5
9412	Kuhinjski pomoćnici	5011	6,3
5132	Barmeni	3727	4,7
9112	Čistači i pomoćno osoblje u hotelima, preduzećima i drugim zatvorenim prostorima	3663	4,6
1412	Rukovodioci restorana	2412	3,0
5212	Prodavci hrane na ulici i drugim javnim mestima	2247	2,8
7512	Pekari, poslastičari i srodni	1994	2,5
9411	Pripremači brze hrane	1671	2,1
4224	Hotelski recepcioneri	1430	1,8
4110	Službenici za opšte administrativne poslove	1285	1,6
5223	Prodavci u prodavnicama	1077	1,3

Izvor podataka: CROSO, proračun autora

3.3.1.5. Registrovano zaposleni prema polu i starosti

U Tabeli 75 je, prema polu, prikazano kretanje registrovane zaposlenosti u sektoru Usluga smještaja i ishrane u periodu od 2019. do 2023. godine. Većinu zaposlenih u sektoru, u posmatranom periodu, čine žene (oko 55%). U odnosu na 2019. godinu, u 2023. godini broj registrovano zaposlenih žena povećan je za 11,8%, dok je broj registrovano zaposlenih muškaraca povećan za 13%, zbog čega je struktura zaposlenosti u sektoru prema polu ostala nepromenjena u posmatranom periodu.

Tabela 75: Zaposleni u sektoru Usluge smještaja i ishrane prema polu, 2019-2023. godina

Pol	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	71081	100	71265	100	73825	100	76726	100	79879	100
žene	39334	55,3	38965	54,7	40617	55,0	42257	55,1	43993	55,1
muškarci	31747	44,7	32300	45,3	33208	45,0	34469	44,9	35886	44,9

Izvor podataka: CROSO, stanje na dan 31.12., proračun autora

U Tabeli 76 su prikazani podaci o kretanju registrovane zaposlenosti prema starosnim grupama. Najveće učešće u registrovanoj zaposlenosti u sektoru imaju osobe starosti 30-44 godine i oni čine oko 38% ukupno zaposlenih u sektoru. Mladi zaposleni i zaposleni starosti 45-59 godina imaju podjednako učešće u ukupnoj zaposlenosti i ono iznosi prosečno oko 28% sektorske zaposlenosti. Do najvećeg relativnog porasta broja zaposlenih

došlo je u starosnoj grupi najstarijih (60 i više godina) i to za 72,5%, što je rezultiralo povećanjem njihovog učešća u ukupnoj zaposlenosti sa 4,2% u 2019. godini na 6,5% u 2023. godini. Zaposlenost je najsporije rasla kod dve najmlađe grupe zaposlenih (za 6%), što je rezultiralo padom učešća u ukupnoj zaposlenosti od 1,5 procentnih poena kod zaposlenih starosti do 29 godina i od 2,2 procentna poena kod zaposlenih starosti 30-44 godine. U apsolutnim izrazima, broj zaposlenih je najviše povećan u starosnoj grupi 45-59 godina (za 3.556) i kod najstarije starosne grupe (za 2.172).

Tabela 76: Zaposleni u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema starosnim grupama, 2019-2023. godina

Starost	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	71081	100	71265	100	73825	100	76728	100	79879	100
do 29	21254	29,9	20143	28,3	20896	28,3	21835	28,5	22664	28,4
30-44	27499	38,7	27626	38,8	27911	37,8	28435	37,1	29159	36,5
45-59	19332	27,2	19993	28,1	21054	28,5	21881	28,5	22888	28,7
60 i više	2996	4,2	3503	4,9	3964	5,4	4577	6,0	5168	6,5

Izvor podataka: CROSO, stanje na dan 31.12, proračun autora

3.3.1.6. Registrovana zaposlenost prema vrsti ugovora

Podaci o registrovano zaposlenim prema vrsti ugovora o radu/radnom angažovanju prikazani su u Tabeli 77. Sa izuzetkom u 2020. godini, kada je zbog uvođenja protivpandemijskih mera praktično onemogućen rad u ugostiteljstvu, u svim ostalim godinama u posmatranom periodu učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme je oko 72%, a četvrtina zaposlenih u sektoru radila je na određeno vreme. U odnosu na 2019. godinu, u 2023. godini broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme u porastao je za 12,1%, broj zaposlenih na određeno vreme za 11,1% dok je broj zaposlenih angažovanih van radnog odnosa (ugovori o privremenim i povremenim poslovima) povećan za 28%. Kao rezultat takvih promena, učešće zaposlenih sa ugovorima o radu na neodređeno i određeno vreme u 2023. godini ostao je na istom nivou kao i 2019. godine, dok je učešće angažovanih van radnog blago povećano sa 3,2% na 3,7%.

Tabela 77: Zaposleni u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema vrsti ugovora, 2019-2023. godina

vrsta ugovora	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	71083	100	71267	100	73827	100	76730	100	79880	100
neodređeno vreme	51202	72,0	54291	76,2	53643	72,7	55210	72,0	57411	71,9
određeno vreme	17596	24,8	15166	21,3	17934	24,3	18708	24,4	19544	24,5
van radnog odnosa	2285	3,2	1810	2,5	2250	3,0	2812	3,7	2925	3,7

Izvor podataka: CROSO, stanje na dan 31.12, proračun autora

3.3.1.7. Prosečne zarade

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema oblastima. te nominalni i realni indeksi zarada u 2023. godini prikazani su u Tabeli 78. Prosečne zarade u sektoru u posmatranom periodu značajno su niže od prosečnih zarada u Republici Srbiji, pri čemu se jaz u zaradama povećava. Tako su u 2019. godini prosečne zarade u sektoru bile niže od republičkog proseka za 37,4%, a u 2023. godini za 40,1%. Razlog za povećanje jaza u zaradama je veći rast zarada na republičkom nivou (realno za 15,7%) nego na sektorskom nivou (realno 10,8%). Prosečne neto zarade u obe sektorske oblasti znatno su niže od republičkog proseka

u posmatranom periodu, a jaz u zaradama se povećava iz godine u godinu. U 2023. godini, prosečne zarade zaposlenih u oblasti smeštaja bile su niže od republičkog proseka za 23,8%, a u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića za čak 44,9%.

Tabela 78: Prosečne neto zarade (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema oblastima, 2019-2023. godina

Sektor/ oblast	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	54919	60073	65864	74933	86007	156,6	115,7
Usluge smeštaja i ishrane	34372	36864	39687	45844	51520	149,9	110,8
Smeštaj	44597	44820	49667	57522	65562	147,0	108,6
Delatnost pripremanja i posluživanja hrane i pića	31419	34714	36993	42526	47377	150,8	111,4

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indkse zarada.

Podaci o kretanju prosečnih neto zarada u sektoru prema nivoima kvalifikacija, te nominalni i realni indeksi zarada u septembru 2023. godine prikazani su u Tabeli 78. U septembru 2023. godine prosečne neto zarade u sektoru Usluge smeštaja i ishrane bile su realno veće za 11,4% u odnosu na isti mesec 2019. godine što je niže za 5,6 procentnih poena od realnog rasta zarada u Republici Srbiji. Najveći realni rast zarada imali su zaposleni sa sedmim, šestim i drugim nivoom kvalifikacija (25,5%, 20,1% i 19,6% respektivno). Kod zaposlenih sa trećim i petim nivoom kvalifikacija, realni rast zarada bio je niži od rasta zarada na nivou sektora. Sektorske zarade za svaki nivo kvalifikacija niže su od republičkog proseka zarada zaposlenih sa istim nivoom kvalifikacija. Zaposleni sa trećim i četvrtim nivoom kvalifikacija, koji čine najveći broj zaposlenih u sektoru smeštaja i usluga, u septembru 2023. godine primili su zarade koje su niže za 29,3% i 37% respektivno od zarada zaposlenih u Republici Srbiji sa istim nivoom kvalifikacija.

Tabela 79: Prosečne neto zarade u septembru (u dinarima) i indeksi nominalnih i realnih prosečnih neto zarada prema nivou kvalifikacija u sektoru Usluge smeštaja i ishrane⁸⁸, 2019-2023. godina

Nivo kvalifikacija	Godina					Indeksi zarada 2023. 2019=100	
	2019.	2020.	2021.	2022.	2023.	nominalni	realni
Ukupno	33696	36879	40085	46256	50807	150,8	111,4
10	27109	30997	32615	33115	41319	152,4	112,6
20	25693	31301	32233	38083	41744	162,5	120,1
30	29321	34183	32916	40199	43286	147,6	109,1
40	31365	34437	38688	44189	47729	152,2	112,5
50	47031	45803	46034	57595	65854	140,0	103,5
60	51674	56726	64671	80104	83637	161,9	119,6
70 i 80	56829	61895	76091	81361	96508	169,8	125,5

Izvor podataka: RZS. Proračun autora za indkse zarada.

88 Nivo obrazovanja obuhvata sledeće kategorije: 10 – prvi nivo (osnovno obrazovanje), 20 – drugi nivo (stručno osposobljavanje u trajanju do jedne godine ili obrazovanje za rad u trajanju do dve godine), 30 – treći nivo (srednje obrazovanje u trajanju od tri godine), 40 – četvrti nivo (srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine), 50 – peti nivo (specijalizacija ili majstorsko obrazovanje nakon srednje škole), 60 – šesti nivo (više obrazovanje/studije prvog stepena), 70 – sedmi nivo (visoko obrazovanje/studije drugog stepena), 80 – osmi nivo (doktorske studije)

3.3.1.8. Prijavljene potrebe za zapošljavanjem

U Tabeli 80 prikazani su podaci o broju traženih izvršilaca u sektoru Usluge smeštaja i ishrane koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema regionima u periodu od 2019. do 2023. godine. Broj traženih izvršilaca je u 2023. godini povećan je 2,5 puta u odnosu na 2019. godinu, pri čemu postoje regionalne razlike. U Beogradu je broj traženih izvršilaca u sektoru smeštaja i usluga povećan četiri puta, a u Vojvodini 2,7 puta. Sa druge strane, broj traženih izvršilaca u Regionu Južne i Istočne Srbije u 2023. godini ostao je na približno istom nivou kao i u 2019. godini, dok je u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije u 2023. godini došlo do smanjenja od 14,6%. Kao rezultat ovih trendova, u Beogradskom regionu je u 2023. godini traženo 62,3% ukupnog broja izvršilaca, što je povećanje od 23,8 procentnih poena u odnosu na 2019. godinu, dok je najveći pad tražnje u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije u kojem je u 2023. godini traženo svega 8,7% ukupnog broja izvršilaca, što je za 17 procentnih poena manje nego u 2019. godini. Sa rastom tražnje, povećava se i učešće izvršilaca koji se traže za rad na određeno vreme u ukupnom broju izvršilaca: u 2019. godini 48,5% izvršilaca je traženo za rad na određeno vreme, a u 2023. godini čak 77,8% ukupno traženih izvršilaca.

Tabela 80: Broj traženih izvršilaca u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema regionima, 2019-2023. godina

Region	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	3317	100	1811	100	3046	100	6118	100	8371	100	252,4
Beogradski region	1277	38,5	716	39,5	1265	41,5	3141	51,3	5214	62,3	408,3
Region Vojvodine	699	21,1	364	20,1	617	20,3	1584	25,9	1915	22,9	274,0
Region Šumadije i Zapadne Srbije	852	25,7	543	30,0	808	26,5	874	14,3	728	8,7	85,4
Region Južne i Istočne Srbije	489	14,7	188	10,4	356	11,7	519	8,5	514	6,1	105,1

Izvor podataka NSZ, proračun autora

Podaci o broju traženih izvršilaca u sektoru Usluge smeštaja i ishrane koje su poslodavci dostavili NSZ u prijavama za posredovanje u zapošljavanju prema oblastima prikazani su u Tabeli 81. U odnosu na 2019. godinu, tražnja za izvršiocima u oblasti smeštaja povećana je 2,5 puta, a u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića 2,2 puta. U obe oblasti većina izvršilaca je tražena za rad na određeno vreme u 2023. godini – 82% u oblasti smeštaja i 76,4% u oblasti pripremanja i posluživanja hrane i pića.

Tabela 81: Broj traženih izvršilaca prema oblastima u sektoru Usluge smeštaja i ishrane, 2019-2023. godina

Oblast	2019.		2020.		2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2019.
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Usluge smeštaja i ishrane	3317	100	1811	100	3046	100	6118	100	8371	100	252,4
Smeštaj	997	30,1	485	26,8	820	26,9	1489	24,3	2210	26,4	221,7
Delatnost pripremanja i posluživanja hrane i pića	2320	69,9	1326	73,2	2226	73,1	4629	75,7	6161	73,6	265,6

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U Tabeli 82 prikazani su, prema kategorijama složenosti, podaci o traženim izvršiocima u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja u periodu od 2021. do 2023. godine. Prema Jedinstvenoj nomenklaturi zanimanja⁸⁹ ugostiteljska i turistička zanimanja nalaze se u području rada Trgovina, ugostiteljstvo i turizam. Razvrstana po kategorijama složenosti od I do VIII kategorije unutar grupe (skupine) ugostiteljskih i turističkih zanimanja. Zanimanja u „starom“ šifarniku nisu uporediva sa zanimanjima koja se koriste u važećem šifarniku. Broj traženih izvršilaca u 2023. godini u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima povećan je 2,2 puta u odnosu na 2021. godinu. Stopa realizacije prijave za zapošljavanjem (odnos broja zaposlenih i broja traženih izvršilaca) je blizu dve trećine u 2022. i 2023. godini. Najveći broj traženih izvršilaca u 2023. godini, u odnosu na ukupno traženi broj

89 Jedinstvena nomenklatura zanimanja u Socijalističkoj Federativnoj Republici Jugoslaviji, „Službeni list SFRJ“, broj 31 od 15. juna 1990. godine.

izvršilaca u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima, je za zanimanja koja zahtevaju drugi (49%) i četvrti nivo kvalifikacija (39,2%). Popunjenost slobodnih poslova za polukvalifikovane radnike iznosila je 65,6%, a za radnike sa četvrtim nivoom kvalifikacija 67,9%.

Tabela 82: Broj traženih izvršilaca u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja, broj zaposlenih i stopa realizacije (%), 2021-2023. godina

Godina	Broj traženih izvršilaca	Broj zaposlenih	Stopa realizacije
2021.	3923	2102	53.6
2022.	6093	3849	63.2
2023.	8517	5436	63.8

Izvor podataka NSZ, proračun autora

U 2023. godini, pomoćni kuvari (2.155), kuvari (2.131) i konobari (1.589) su najviše traženi u grupi zanimanja ugostiteljskih i turističkih radnika. Izvršiocu u navedena tri zanimanja predstavljaju 69% ukupne tražnje u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja u 2023. godini. U odnosu na traženi broj izvršilaca, zaposleno je 74,7% pomoćnih kuvara, 70,5% kuvara i 55,8% konobara.

3.3.1.9. Zapošljavanje sa evidencije NSZ

Podaci o broju zaposlenih sa evidencije NSZ u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja prema nivou kvalifikacija prikazani su u Tabeli 83. Ukupan broj zaposlenih sa evidencije u posmatranom periodu smanjen je za 30,4%. Do najvećeg pada broja zaposlenih došlo je kod zanimanja za koja se traži sedmi nivo kvalifikacija (za 46,6%), a do najmanjeg kod zanimanja drugog nivoa kvalifikacija (23,2%). Oko polovine zaposlenih sa evidencije u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima ima završeno srednje trogodišnje obrazovanje, a nešto više od trećine je završilo četvorogodišnje srednje škole.

Tabela 83: Zaposleni sa evidencije NSZ u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja prema nivou kvalifikacija, 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2021.		2022.		2023.		indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
ukupno	11415	100	9498	100	7943	100	69,6
20	367	3,2	313	3,3	282	3,6	76,8
30	5651	49,5	4636	48,8	3992	50,3	70,6
40	4010	35,1	3506	36,9	2867	36,1	71,5
50	146	1,3	112	1,2	88	1,1	60,3
60	604	5,3	471	5,0	374	4,7	61,9
70	637	5,6	460	4,8	340	4,3	53,4

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

Podaci o zaposlenima sa evidencije prema pojedinačnim zanimanjima koja se svrstavaju u grupu ugostiteljskih i turističkih zanimanja prikazani su u Tabeli 84. Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja, najviše zaposlenih je u zanimanjima koja zahtevaju treći nivo kvalifikacija i oni čine polovinu ukupno zaposlenih. U odnosu na ukupan broj zaposlenih sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima u posmatranom periodu, najveće učešće imaju kuvari jednostavnih jela (26,6%), i kelneri (16,4%). Zaposleni u prikazanih osam zanimanja čine 77% ukupnog broja zaposlenih sa evidencije u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima. Primetno je smanjivanje broja zaposlenih u posmatranom periodu u svim zanimanjima, pri čemu je do najvećeg pada došlo kod diplomiranih ekonomista za turizam i ugostiteljstvo i diplomiranih turizmologa (za 47,1%) i kod ekonomista za turizam i viših ugostitelja (za 41,8%).

Tabela 84: Zaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja (broj i učešće u ukupnom broju zaposlenih u %), 2021-2023. godina

Šifra	Naziv zanimanja	2021.		2022.		2023.	
		broj	%	broj	%	broj	%
306515	Kuvar jednostavnih jela	3012	26,4	2536	26,7	2135	26,9
306513	Kelner	1957	17,1	1498	15,8	1271	16,0
406515	Kuvar	1041	9,1	909	9,6	755	9,5
406500	Turistički i ugostiteljski tehničar	1010	8,8	867	9,1	737	9,3
306516	Poslastičar jednostavnih poslastica	635	5,6	585	6,2	544	6,8
406513	Konobar	461	4,0	392	4,1	309	3,9
716500	Diplomirani ekonomista za turizam i ugostiteljstvo i diplomirani turizmolog	365	3,2	266	2,8	193	2,4
616500	Ekonomista za turizam i viši ugostitelj	311	2,7	238	2,5	181	2,3

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

3.3.1.10. Zapošljavanje stranaca u zanimanjima ugostiteljstva i turizma

Podaci o broju izdatih radnih dozvola za zapošljavanje stranaca sa ugostiteljskim i turističkim zanimanja prikazani su u Tabeli 84. Izdato je 666 dozvola za ovu grupu zanimanja u 2023. godini, što je 2,3 puta više nego u 2021. godini. Najviše dozvola je izdato radnicima sa završenim četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem (77,9% u 2021. godini i 59,6% u 2023. godini u odnosu na ukupan broj izdatih dozvola). Do najvećeg rasta broja izdatih dozvola došlo je kod polukvalifikovanih radnika (8,4 puta), što je njihovo učešće u ukupno izdatim dozvolama povećalo sa 6,6% u 2019. godini na 24% u 2023. godini. Kada se posmatraju pojedinačna zanimanja u 2023. godini, najviše radnih dozvola je izdato za kuvare (311), pomoćne kuvare (104) i konobare (55).

Tabela 85: Broj izdatih radnih dozvola za zapošljavanje u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja prema nivou kvalifikacija (broj i % ukupno izdatih dozvola), 2021-2023. godina

Nivo kvalifikacija	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
ukupno	290	100	534	100	666	100
20	19	6,6	100	18,7	160	24,0
30	28	9,7	54	10,1	60	9,0
40	226	77,9	336	62,9	397	59,6
50	7	2,4	19	3,6	17	2,6
60 i 70	10	3,4	20	3,7	31	4,7

Izvor podataka: NSZ, proračun autora

3.3.2. Ponuda radne snage

3.3.2.1. Registrovana nezaposlenost

Podaci o broju nezaposlenih i broju novoprijavljenih u grupi ugostiteljskih i turističkih zanimanja prikazani su u Tabeli 86. Broj nezaposlenih u 2023. godini smanjen je za 22% u odnosu na 2021. godinu, dok je priliv u evidenciju nezaposlenih sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima smanjen za 29,9%. U periodu od 2021. do 2023. godine smanjen je broj nezaposlenih na evidenciji NSZ sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima za 4.121, što je prvenstveno uzrokovano smanjenjem priliva, odnosno broja novoprijavljenih od 3.810. Većinu novoprijavljenih čine osobe koje su bile u radnom odnosu ili su bile radno angažovane (oko 59% ukupno novoprijavljenih sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima) i osobe koje su pre prijavljivanja na evidenciju bile neaktivne na tržištu rada (oko 41%), pri čemu se, u posmatranom periodu, povećava učešće novoprijavljenih koji su pre prijave NSZ bili u radnom odnosu. Osobe koje završavaju školovanje čine zanemarljiv broj novoprijavljenih na evidenciju NSZ.

Tabela 86: Nezaposleni na evidenciji NSZ i novoprijavljeni prema prethodnom statusu u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima, 2021-2023. godina

Status lica na evidenciji NSZ		2021.	2022.	2023.
Nezaposleni		18692	16116	14571
Novoprijavljeni		12759	9833	8949
Status novoprijavljenih pre evidencije	radni odnos	7252	5945	5323
	neaktivni	5472	3855	3596
	školovanje	22	28	19

Izvor podataka: NSZ, za broj nezaposlenih stanje na dan 31.12.

U Tabeli 87 predstavljeni su, prema regionima, podaci o broju registrovano nezaposlenih u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima na godišnjem nivou u periodu od 2021. do 2023. godine. U trogodišnjem periodu došlo je do smanjenja broja registrovano nezaposlenih u svim regionima, pri čemu se najveći relativni pad registrovane nezaposlenosti beleži u Beogradskom regionu (28,1%), slede Region Šumadije i Zapadne Srbije (22%), Region Vojvodine (19,4%) i Region Južne i Istočne Srbije (19,2%), dok je u Regionu Kosova i Metohije broj nezaposlenih na istom nivou kao i 2021. godine. U posmatranom periodu, nezaposleni u Regionu Šumadije i Zapadne Srbije čine više blizu dve petine ukupno nezaposlenih na evidenciji NSZ, nezaposleni u Regionu Južne i Istočne Srbije više od četvrtine, a nezaposleni u Vojvodini blizu petine ukupnog broja nezaposlenih u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima.

Tabela 87: Nezaposleni na evidenciji NSZ u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima prema regionima, 2021-2023. godina

Region	2021.		2022.		2023.		Indeks 2023/2021.
	broj	%	broj	%	broj	%	
Ukupno	16475	100	14241	100	12998	100	78,9
Beogradski region	2004	12,2	1671	11,7	1440	11,1	71,9
Region Vojvodine	3079	18,7	2701	19,0	2482	19,1	80,6
Region Šumadije i Zapadne Srbije	6560	39,8	5651	39,7	5114	39,3	78,0
Region Južne i Istočne Srbije	4522	27,4	3904	27,4	3654	28,1	80,8
Region Kosova i Metohije	310	1,9	314	2,2	308	2,4	99,4

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12., proračun autora

U Tabeli 88 dati su podaci o broju nezaposlenih na evidenciji prema pojedinačnim zanimanjima. Prikazana su zanimanja u kojima se beleži najveći broj nezaposlenih. U odnosu na ukupan broj nezaposlenih sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima, preko 56% su nezaposleni u dva zanimanja - kuvari (kuvar jednostavnih jela i kuvar) i konobari (kelner i konobar). Među nezaposlenima sa ugostiteljskim i turističkim zanimanjima u 2023. godini je 33,7% kuvara i 23,2% konobara. Nezaposleni u prikazanih sedam zanimanja čine preko 80% ukupnog broja nezaposlenih sa evidencije u ugostiteljskim i turističkim zanimanjima. U posmatranom periodu došlo je do smanjivanja broja nezaposlenih u svim zanimanjima, pri čemu je do najvećeg relativnog pada došlo kod kelnera, turističkih tehničara i poslastičara (za oko 25%), a najmanji pad je zabeležen kod turističkih i ugostiteljskih tehničara (za 14,6%).

Tabela 88: Nezaposleni sa evidencije NSZ prema pojedinačnim zanimanjima ugostiteljstva i turizma (broj i učešće u ukupnom broju nezaposlenih u %), 2021-2023. godina

Naziv zanimanja	2021.		2022.		2023.	
	broj	%	broj	%	broj	%
Kuvar jednostavnih jela	4510	24,1	3990	24,8	3713	25,5
Kelner	3508	18,8	2992	18,6	2608	17,9
Turistički tehničar	2214	11,8	1811	11,2	1679	11,5
Kuvar	1533	8,2	1336	8,3	1191	8,2
Turistički i ugostiteljski tehničar	1522	8,1	1431	8,9	1300	8,9
Poslastičar jednostavnih poslastica	1225	6,6	1053	6,5	911	6,3
Konobar	953	5,1	838	5,2	770	5,3

Izvor podataka: NSZ, stanje na dan 31.12., proračun autora

U Tabeli 89 su prikazani su podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u sektoru Usluge smeštaja i ishrane u kojima je najveći broj zaposlenih, a za koja zanimanja se traže kvalifikacije u oblasti ugostiteljstva. Navedeni podaci predstavljaju grubu aproksimaciju usklađenosti tražnje i ponude, budući da su podaci o zanimanjima dobijeni od CROSO na nivou skupina zanimanja, a ne na nivou konkretnih zanimanja, dok su podaci o zanimanjima nezaposlenih zasnovani na podacima o stečenim kvalifikacijama u pojedinačnim zanimanjima. Manje vrednosti odnosa broja registrovano zaposlenih i nezaposlenih prema zanimanjima ukazuju na više nezaposlenih u odnosu na nivo zaposlenosti u zanimanjima. Ponuda značajno nadmašuje tražnju sektora Usluge smeštaja i ishrane u sve tri skupine zanimanja – Konobari, Kuvari, Pekari, poslastičari i srodni.

Tabela 89: Odnos registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih prema zanimanjima u sektoru Usluge smeštaja i ishrane, 31.12.2023. godina

Zanimanje (CROSO)	Broj	Zanimanje (NSZ)	Broj	Odnos
Konobari	20808	Kelner; Konobar	3378	6,2
Kuvari	15612	Kuvar jednostavnih jela; Kuvar	4904	3,2
Pekari, poslastičari i srodni	1994	Pekar; Poslastičar; Poslastičar jednostavnih poslastica	2370	0,8

Proračun autora na osnovu podataka NSZ o registrovanoj nezaposlenosti i podataka CROSO o registrovanoj zaposlenosti

3.3.2.2. Obrazovni sistem

Ponuda sa aspekta obrazovanja sagledana je kroz podatke o broju učenika koji završavaju srednjoškolsko obrazovanje za sticanje kvalifikacija potrebnih za obavljanje zanimanja u oblasti ugostiteljstva i turizma.

U Tabeli 90 prikazani su podaci o učenicima koji su završili trogodišnje obrazovne profile u oblasti ugostiteljstva i turizma u školskoj 2022/23. godini. Najveći broj učenika u trogodišnjim stručnim školama završava obrazovni profil kuvar (59,1%), četvrtina obrazovni profil konobar, a svaki šesti učenik se osposobljava za poslastičara. Ponuda kuvara nadmašuje tražnju u sektoru Usluga smeštaja i ishrane za zamenom radnika koja iznosi oko 400 na godišnjem nivou. Ponuda konobara zadovoljava potrebe za zamenom radnika zbog odlaska u penziju (oko 500 na godišnjem nivou) i uz ponudu nezaposlenih pokriva tražnju ukoliko dođe do otvaranja novih radnih mesta za konobare.

Tabela 90: Učenici koji su završili trogodišnje obrazovne profile u 2022/23. školskoj godini

Obrazovni profil	broj	%
Konobar	421	24,6
Kuvar	1010	59,1
Poslastičar	277	16,2
Ukupno	1708	100

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete, proračun autora

Podaci o učenicima sa završenom četvorogodišnjom školom iz oblasti ugostiteljstva i turizma dat je u Tabeli 91. Više od polovine učenika koji završavaju obrazovne profile u oblasti ugostiteljstva i turizma pohađa četvorogodišnje srednje stručno obrazovanje. Blizu dve trećine učenika završava obrazovni profil turističko-hotelijski tehničar dok obrazovni profil kulinarski tehničar završava petina učenika četvorogodišnjih srednjih škola. Ponuda turističkih i ugostiteljskih tehničara daleko nadmašuje potražnju budući da je u 2023. godini broj traženih izvršilaca po prijavama za posredovanje u zapošljavanju za turističke i ugostiteljske tehničare iznosio svega 160.

Tabela 91: Učenici koji su završili četvorogodišnje obrazovne profile u 2022/23. školskoj godini

Obrazovni profil	broj	%
Kulinarski tehničar	449	21,2
Turističko-hotelijski tehničar	1389	65,5
Ugostiteljski tehničar	283	13,3
Ukupno	2121	100

Izvor podataka: Ministarstvo prosvete

4. PREPORUKE ZA DALJE NORMIRANJE I DELOVANJE

4.1. Sinteza dobijenih podataka o stanju na tržištu rada

Tržište rada u Srbiji u prethodnom periodu karakteriše snažan depopulacioni trend, uz blagi rast zaposlenosti. Na osnovu dostupnih podataka, jasno je da se u poljoprivrednim zanimanjima desio najveći pad registrovane zaposlenosti. Nije zanemariv ni pad koji se odnosi na zanatska zanimanja. Najviše novih poslova kreirano je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima. Broj nezaposlenih sa radnim iskustvom na evidenciji NSZ je opao u posmatranom periodu. Ovo je dovelo do toga da većinu nezaposlenih čine lica koja prvi put traže posao, što je značajna promena u odnosu na početnu poziciju iz 2019. godine. Ukupan pad priliva u evidenciju nezaposlenih je značajan, a posebno je izražen kod nezaposlenih lica sa radnim iskustvom.

Opšti zaključak je da stanje na tržištu rada nije povoljno i da postoji potreba za uravnotežavanjem ponude i potražnje, kako bi se osiguralo nesmetano zadovoljenje potreba poslodavaca za radnom snagom.

U tri posmatrana sektora, uprkos tome što se često čuje da postoji nedostatak kadrova, rast zarada i rast sigurnosti zaposlenja kao pokazatelji tražnje to ne potvrđuju. U periodu 2019. do 2023. godine povećava se jaz između prosečnih sektorskih zarada i republičkog proseka zarada. Učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme u posmatranom periodu povećano je u sektorima Građevinarstvo, te Saobraćaj i skladištenje za samo 2,9 i 1,9 procentnih poena respektivno, a u sektoru Usluge smeštaja i ishrane je ostalo na gotovo istom nivou (smanjenje od 0,2 procentna poena).

Povećanje broja zaposlenih nije ujednačeno, pa se tako u pojedinim regionima (Beograd, Južna i Istočna Srbija) beleži rast, dok u drugima (Vojvodina, Šumadija, Zapadna Srbija) broj zaposlenih pada. Opšta konstantna je opadanje broja stanovnika radnog uzrasta na nivou cele države.

Kada je reč o pojedinačnim sektorima, u periodu od pet godina snažan pad registrovane zaposlenosti beleže sektori Poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, kao i Snabdevanja električnom energijom, dok je neznatni pad u sektoru Finansijske delatnosti i delatnosti osiguranja. Svi ostali sektori beleže rast registrovane zaposlenosti, koji je procentualno ubedljivo najveći u sektorima Informisanje i komunikacije, Poslovanje nekretninama i Stručne, naučne i tehničke delatnosti. U apsolutnim brojevima najviše novih poslova pojavilo se u Prerađivačkoj industriji (u podsektoru Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica).

Kada je reč o obrazovnoj strukturi zaposlenih, ona se nije značajnije menjala u odnosu na početno stanje. Ohrabruje da je najveći rast zaposlenosti zabeležen kod visokoobrazovanih, ali je istovremeno zabrinjavajuće da se drugi najveći rast beleži kod zaposlenih bez kvalifikacija.

Kada se ovi trendovi posmatraju na nivou pojedinačnih zanimanja, mora se najpre konstatovati da postoji dosta tehničkih problema vezanih za vođenje evidencija o zaposlenima. Kao što je već napomenuto, na preseku stanja podataka iz CROSO iz 2023. godine vidi se da je nepoznato zanimanje za 3,6%, a u velikom broju slučajeva zanimanja su označena prema starom šifarniku (svaki osmi zaposleni) što značajno komplikuje prikupljanje analitičkih podataka. Začuđuje i što je ovaj problem najizraženiji u sektoru državne uprave. Takođe, budući da ne postoji efikasna kontrola podataka koje poslodavci unose prilikom prijave zaposlenog, jasno je da se u većem broju slučajeva unosi obrazovni profil ili zvanje zaposlenog, a ne njegovo zanimanje, što opet u krajnjem ishodu dovodi do nepouzdanosti podataka.

Na osnovu dostupnih podataka, jasno je da se u poljoprivrednim zanimanjima desio najveći pad registrovane zaposlenosti. Nije zanemariv ni pad koji se odnosi na zanatska zanimanja. Najviše novih poslova kreirano je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima.

Ako se analizira zainteresovanost radnika za dostupne poslove, u periodu od 2020. do 2023. godine, beleži se ukupan pad prijava za 1,5%. Smanjena je tražnja za poljoprivredna i zanatska zanimanja, dok najveće povećanje zainteresovanosti postoji kod vojnih zanimanja. U apsolutnim brojevima, najviše prijava bilo je u grupi trgovačkih i uslužnih zanimanja, u okviru koje su najviše traženi trgovci, konobari i kuvari. Kada je o drugim zanimanjima reč, značajan porast novih prijava postojao je kod stručnjaka za obrazovanje i vaspitanje, stručnjaka za informaciono-komunikacione tehnologije i stručnjaka osnovnih i primenjenih nauka.

Beleže se pozitivni trendovi u odnosu na sigurnost zaposlenja. Broj zaposlenih na neodređeno vreme je porastao, dok su drugi oblici zaposlenja u blagom padu (radni odnos na određeno vreme) ili u značajnom padu (rad po osnovu ugovora o obavljanju privremenih ili povremenih poslova). Ovakvi trendovi su ohrabrujući, posebno nakon dugog perioda stagnacije rada na neodređeno vreme, ali ipak nisu značajnije približili Srbiju proseku zemalja Evropske unije, tako da je potrebno da se još radi na osiguranju sigurnosti zaposlenja.

Broj nezaposlenih sa radnim iskustvom na evidenciji NSZ je opao u posmatranom periodu. Ovo je dovelo do toga da većinu nezaposlenih čine lica koja prvi put traže posao, što je značajna promena u odnosu na početnu poziciju iz 2019. godine. Ukupan pad priliva u evidenciju nezaposlenih je značajan, a posebno je izražen kod nezaposlenih lica sa radnim iskustvom. Smanjen je i odliv sa evidencije, kao i ukupan broj nezaposlenih. Smanjuje se broj nezaposlenih sa visokim i srednjim obrazovanjem, dok se povećava broj nezaposlenih sa nižim obrazovanjem. Zabrinjava dugoročna nezaposlenost, jer je čak oko dve trećine nezaposlenih tražilo posao godinu dana i duže.

Istovremeno, poslodavci su, preko NSZ, najčešće su tražili radnike na određeno vreme u zanimanjima koja zahtevaju srednjoškolsko obrazovanje, pre svega trogodišnje stručne škole. Potražnja za niskoobrazovanim radnicima i visokoobrazovanim radnicima opada.

Ukupno gledano, neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada najveća je kod nezaposlenih lica bez završene osnovne škole, dok se porastom nivoa obrazovanja neusklađenost opada. Iako je nezahvalno raditi projekcije kretanja na tržištu rada sa dostupnim podacima, može da se zaključi da su trendovi takvi da će tražnja za radnicima rasti u naredne dve godine. Najveća tražnja se očekuje u sektorima Prerađivačke industrije i Informisanja i komunikacija, kao i u sektoru Trgovina na veliko i malo.

Ako se sagledaju svi opisani trendovi, jasno se može doći do nekoliko zaključaka:

- Opšti trend smanjenja ponude radne snage na tržištu rada postoji i jasno je izražen ne samo u posmatranom periodu, već i u godinama pre toga. Dva faktora koja deluju na tako nešto su demografski (odliv radne snage u inostranstvo, slabiji priliv mlađih radnika na tržište rada) i ekonomski (povećanje broja zaposlenih kroz kreiranje novih poslova).
- Aktuelna ponuda na tržištu radne snage ne može da isprati potražnju. Dve tendencije se naročito ističu u strukturi ponude radnika: preovlađuju radnici bez radnog iskustva; na evidenciji nezaposlenih NSZ nalazi se veliki broj dugoročno nezaposlenih i samim tim očigledno teže zapošljivih radnika.
- Profili najtraženijih radnika od strane poslodavaca ne odgovaraju postojećoj ponudi. Najveća potražnja postoji za takozvanim zanatskim zanimanjima, odnosno za licima koja su završila stručne srednje škole.
- Uslovi rada koje poslodavci nude se poboljšavaju tokom posmatranog perioda, ali su i dalje relativno nepovoljni (naročito u pogledu sigurnosti zaposlenja). Takođe, radnici koji se traže u prerađivačkoj industriji i trgovini, koje prema mnogim podacima prednjače u potražnji, ne mogu da računaju na povoljne uslove rada u pogledu zaštite dostojanstva na radu, zarada i ograničenja radnog vremena, što su neki od sistemskih problema koji postoje na tržištu rada Srbije generalno, a naročito su izraženi u pojedinim delatnostima. Nije, stoga, čudno što se u tim delatnostima beleži i najveća fluktuacija radne snage.⁹⁰

Opšti zaključak je da stanje na tržištu rada nije povoljno i da postoji potreba za uravnotežavanjem ponude i potražnje kako bi se osiguralo nesmetano zadovoljenje potreba poslodavaca za radnom snagom. Mere koje u tom smislu moraju da se preduzmu su trostruke i komplementarne. Najpre, trebalo bi da se podstiču tendencije poboljšanja uslova rada, kao i ugovorenog režima rada, kako bi se postojeća radna snaga u Srbiji koja se trenutno ne pojavljuje na tržištu rada, motivisala da se radno aktivira.⁹¹ Drugo, sa nezaposlenima koji se nalaze na evidenciji NSZ, a koji spadaju u dugoročno nezaposlene i teže zapošljiva lica, morali bi se osmisлити efikasniji programi prekvalifikacije u smeru zadovoljenja trenutne ili pretpostavljene srednjoročne potražnje za radnim profilima, kako bi se aktivirali na tržištu rada kao konkurentni za zaposlenje. Konačno, treća mera koja može da da efekte na kraći rok jeste dalje olakšavanje angažovanja strane radne snage, naročito u zanimanjima koja su aktuelno označena kao deficitarna.

90 Prema podacima CROSO, u 2023. godini prosečna zarada u skupini najtraženijeg zanimanja prodavci u prodavnicama je bila 53.973 dinara. Prosečna neto zarada prodavca niža je za 25,2% od prosečne zarade u sektoru i za 38,4% od republičkog proseka.

91 Prema podacima Eurostata, u 2023. godini stopa aktivnosti stanovništva starosti 20-64 godine u Srbiji je iznosila 76,8% i bila je za 3,7 procentnih poena niža od proseka EU 27. Više stope aktivnosti od Srbije imaju 22 članice EU.

Analiza ponude i tražnje u tri odabrana sektora delatnosti (Građevinarstvo, Saobraćaj i skladištenje, Usluge smeštaja i ishrane) u periodu od 2019. do 2023. godine ograničena je i treba je uzeti sa rezervom iz nekoliko razloga. Prvo, NSZ i CROSO u evidencijama koriste različite šifarnike zanimanja, NSZ stari šifarnik zanimanja i stručne spreme iz 1998. godine, a CROSO novi šifarnik zanimanja iz 2018. godine, pri čemu u evidenciji CROSO i dalje nedostaju podaci za sve zaposlene prema novom šifarniku (u 2023. godini vodi se 9,3% zaposlenih u sektoru Građevinarstvo, 8,4 % u sektoru Saobraćaj i skladištenje i 6,9% u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema staroj šifri zanimanja). Drugo, zanimanja u „starom“ šifarniku nisu uporediva sa zanimanjima koja se koriste u važećem šifarniku. Treće, indikator tražnje iskazan kroz broj zaposlenih sa evidencije NSZ sa zanimanjima iz posmatrane tri oblasti nije pouzdan, budući da podaci vode prema stečenim kvalifikacijama, a ne prema zanimanjima u kojima su se osobe sa evidencije zaposlile, dok se podaci o zaposlenim traženim izvršiocima unose na osnovu izjave poslodavca. Zbog navedenih ograničenja usklađenost ponude i tražnje u izabrana tri sektora treba shvatiti kao grubu aproksimaciju. Podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u kojima je najveći broj zaposlenih u sektoru Građevinarstvo ukazuju na dobru usklađenost ponude i tražnje u skupinama zanimanja Rukovaoci mehanizacijom za zemljane radove i srodni, Zidari i Građevinski inženjeri. Sa druge strane, ponuda nadmašuje tražnju za zanimanja Saradnici i tehničari u građevinarstvu, arhitekturi, urbanizmu i geodeziji, Tesari i građevinski stolari kao i Moleri i srodni, dok u skupini zanimanja Armirači, betonirci i finišeri betona tražnja je veća od ponude. U perspektivi zbog male ponude zanatskih zanimanja u sistemu formalnog i neformalnog obrazovanja, pored armirača, u budućnosti bi tražnja za zidarima i rukovaocima mehanizacijom mogla postati nezadovoljena. Podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u oblasti kopnenog saobraćaja u kojima je najveći broj zaposlenih u sektoru Saobraćaj i skladištenje, pokazuju da ponuda značajno nadmašuje tražnju kada su u pitanju saobraćajni tehničari i saobraćajni inženjeri, dok kod zanimanja vozača postoji usklađenost uz rezervu da nisu poznati podaci o nezaposlenima prema skupinama zanimanja, pa je veoma moguće da neusklađenost varira od skupine do skupine zanimanja. Podaci o odnosu broja registrovano zaposlenih i registrovano nezaposlenih u zanimanjima u sektoru Usluge smeštaja i ishrane u kojima je najveći broj zaposlenih, a za koja zanimanja se traže kvalifikacije u oblasti ugostiteljstva, ponuda značajno nadmašuje tražnju sektora za zanimanja konobara, kuvara, pekara i poslastičara. Uprkos tome što se često čuje da postoji nedostatak kadrova u navedena tri sektora, rast zarada i rast sigurnosti zaposlenja kao pokazatelji tražnje to ne potvrđuju. U periodu od 2019. do 2023. godine povećava se jaz između prosečnih sektorskih zarada i republičkog proseka zarada. Učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme u posmatranom periodu povećano je u sektorima Građevinarstvo, te Saobraćaj i skladištenje za samo 2,9 i 1,9 procentnih poena respektivno, a u sektoru Usluge smeštaja i ishrane je ostalo na gotovo istom nivou (smanjenje od 0,2 procentna poena).

Čini se da su i poslodavci svesni toga da ponuđeni uslovi rada utiču na teškoće u pronalaženju radne snage. Naime, kao ključne faktore koji preduzećima otežavaju pronalaženje i zadržavanje odgovarajuće radne snage izdvajaju se: problem emigracije (inostrana konkurencija) kod 69% preduzeća, pritisak na rast zarada kod 64,3%, velika konkurencija na domaćem tržištu, te neusklađenost obrazovnog sistema sa potrebama privrede kod 61,9% preduzeća. Visoka konkurencija na domaćem tržištu pogađa sve sektore ujednačeno, dok inostrana konkurencija posebno pogađa hotele i restorane, prevoznike, građevinarstvo, poljoprivredu i prerađivačku industriju.⁹²

4.2. Strani radnici na tržištu rada Srbije i uočeni rizici po njihov radnopravni status

U posmatranom periodu uočeno je značajno povećanje broja izdatih dozvola za rad strancima. Samo u 2023. godini je izdato 19,7% više ličnih radnih dozvola i čak četiri puta više radnih dozvola u odnosu na 2019. godinu. Najviše dozvola se izdaje stranim radnicima sa visokim obrazovanjem, ali je i dalje većina stranih radnika (gotovo 60%) sa srednjoškolskim obrazovanjem ili bez kvalifikacija.

Veliki broj dozvola se izdaje za takozvane posebne slučajeve zapošljavanja, među kojima preovlađuju upućivanje lica, kretanje u okviru privrednog društva i samozapošljavanje. Broj izdatih dozvola za kretanje u okviru privrednog društva je blago uvećan, a broj dozvola za samozapošljavanje drastično uvećan u prethodne dve godine. Prema prethodnom sistemu tražila se potvrda poslodavca kao dokaz ispunjenosti uslova za posebne oblike zapošljavanja, dok je nakon izmena predviđeno da se podnosi akt stranog poslodavca (najčešće potvrda poslodavca o navedenoj činjenici) ili uverenje o zaposlenju, odnosno radnom angažovanju u inostranstvu. NSZ nema mogućnosti da ispituje istinitost tih dokumenata. U prethodno periodu bilo je dosta izazova sa kretanjem u okviru privrednog društva i upućivanjem lica u pogledu zaštite stranih radnika.

Problemi postoje i u odnosu na agencije za privremeno zapošljavanje koje nisu adekvatno regulisane prilikom izmena i dopuna zakona. Mogućnost stranog radnika, koja nije regulisana Zakonom o zapošljavanju stranaca, da promeni poslodavca korisnika, a da pri tome ne menja agenciju kao poslodavca, dovodi do toga da se stranim radnicima veoma lako mogu po dolasku u Srbiju promeniti svi parametri rada, na koje su pristali kada su dolazili, uključujući i mesto rada, vrstu poslova koje obavljaju, kao i sve uslove rada koje sada diktira – u skladu sa Zakonom o agencijskom zapošljavanju, ali ne sasvim u skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca – novi, promenjeni poslodavac korisnik.

Izmene zakonodavstva, pre svega Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2023. godine, koje se primenjuju od 1. februara 2024. godine, stvorile su režim koji se kvalitativno razlikuje od prethodnog. Tržište rada je daleko otvorenije, i to ne samo za kružne migracije, odnosno sezonske strane radnike, već i za one koji žele da ostanu prisutni na tržištu rada Srbije u dužem periodu. Jasno je da produžetak važenja jedinstvene dozvole i mogućnost promene poslodavca, koliko god ona bila ograničena novim zakonskim rešenjem, daju šansu za duži angažman radnika. Ohrabruje činjenica da su izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju stranaca otklonjene sve mogućnosti lošeg tumačenja domašaja normi Zakona o radu na strane radnike, koje su postojale u jednom periodu u odnosu na pojedine kategorije stranih radnika. Veći broj rizika koji je postojao pre izmena i dopuna je, međutim, ostao, između ostalog i zbog činjenice da se ne odnosi direktno na zakonska rešenja iz ova dva zakona, odnosno da je u pitanju loša praksa tumačenja i primene (odnosno nedostatka primene) do tada važećih odredbi zakona.

Veliki broj dozvola se izdaje za takozvane posebne slučajeve zapošljavanja, među kojima preovlađuju upućivanje lica, kretanje u okviru privrednog društva i samozapošljavanje. Broj izdatih dozvola za kretanje u okviru privrednog društva je blago uvećan, a broj dozvola za samozapošljavanje drastično uvećan u prethodne dve godine. Ovi podaci su od značaja, jer je u prethodnom periodu zabeleženo više slučajeva radne eksploatacije stranih radnika i potencijalne trgovine ljudima u svrhu radne eksploatacije. Neki od ovih slučajeva biće okončani pred sudovima Republike Srbije, budući da su postupci u toku. Nedostaci koji su do sada zabeleženi u praksi odnosili su se na sistemski pogrešno tumačenje Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca, kao i Zakona o radu, od strane Inspektorata za rad, koji je svoju nadležnost u slučajevima upućenih lica i kretanja radnika kroz privredno društvo zasnivao parcijalno i selektivno, što je vodilo ka faktičkoj nekažnjivosti poslodavaca koji su kršili propise. Ovaj nedostatak bi trebalo da bude otklonjen izmenama Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2023. godine. Drugi nedostatak tiče se postupka izdavanja radne dozvole za upućeno lice ili kretanje kroz privredno društvo. Naime, do sada nije zasigurno utvrđeno kako je NSZ mogla da izdaje ove vrste dozvola kada je u određenim slučajevima (u kojima je Inspektorat za rad konstatovao izdavanje ovih vrsta dozvola, ili pokretanje postupaka za izdavanje ovih vrsta dozvola) bilo jasno da strani radnik ne ispunjava minimalne zakonske uslove za tako nešto (na primer, nije godinu dana zaposlen kod poslodavca, ili poseduje ugovor o radu sa poslodavcem u Srbiji – što su sve eliminišući uslovi za upućivanje lica ili kretanje kroz privredno društvo).⁹³ Prema prethodnom sistemu tražila se potvrda poslodavca kao dokaz ispunjenosti uslova za posebne oblike zapošljavanja, dok je

nakon izmena predviđeno da se podnosi akt stranog poslodavca (najčešće potvrda poslodavca o navedenoj činjenici) ili uverenje o zaposlenju odnosno radnom angažovanju u inostranstvu. NSZ nema mogućnosti da ispituje istinitost tih dokumenata. U tom smislu bi trebalo da se radi na podizanju kapaciteta zaposlenih u NSZ, kao i na njihovom pojačanom nadzoru u delu procedure koji se odnosi na procenu ispunjenosti uslova, kako bi se sprečile dalje loše prakse. Takođe, trebalo bi da se predvidi da se ispunjenost uslova za izdavanje dozvola u posebnim slučajevima mogu priznati isključivo javne isprave izdate od strane nadležnog organa u zemlji iz koje strani radnik dolazi, odnosno zemlji gde je ostvario prethodni staž ili drugi uslov predviđen zakonom u konkretnom slučaju. Izvesno je da će u uslovima povećanog broja dolazaka stranih radnika, ovo predstavljati poseban izazov, koji nije otklonjen zakonskim izmenama i dopunama iz 2023. godine.

Problemi postoje i u odnosu na agencije za privremeno zapošljavanje, koje se u sistemu pojavljuju kao poslodavci stranim radnicima, ali, kao što je poznato, radnici najveći broj redovnih prava na radu vrše kod poslodavaca korisnika. Mogućnost stranog radnika, koja nije regulisana Zakonom o zapošljavanju stranaca, da promeni poslodavca korisnika, a da pri tome ne menja agenciju kao poslodavca, dovodi do toga da se stranim radnicima veoma lako mogu po dolasku u Srbiju promeniti svi parametri rada, na koje su pristali kada su dolazili, uključujući i mesto rada, vrstu poslova koje obavljaju, kao i sve uslove rada koje sada diktira – u skladu sa Zakonom o agencijskom zapošljavanju, ali ne sasvim u skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca – novi, promenjeni poslodavac korisnik. Sve vreme dok se strani radnik nalazi u okviru iste agencije, postoji mogućnost njegovog „preseljenja“ kod neograničenog broja poslodavaca korisnika. Ovo je korisno sa aspekta ostanka stranog radnika na tržištu rada Srbije i nakon završetka inicijalnog radnog angažovanja zbog kojeg je došao, ali, sa druge strane, otvara značajne mogućnosti za zloupotrebe. Odnos između stranog radnika i agencije za privremeno zapošljavanje bi u tom smislu morao da bude posebno regulisan.

Najviše dozvola se izdaje stranim radnicima sa visokim obrazovanjem, ali je i dalje većina stranih radnika (gotovo 60%) sa srednjoškolskim obrazovanjem ili bez kvalifikacija. Kada je reč o strukturi zanimanja za koja su izdate radne dozvole, prednjače one koje se izdaju za „neraspoređena zanimanja“, gde vrsta kvalifikacija i zanimanje nisu poznati. Udeo ovih dozvola raste tokom posmatranog perioda i u 2023. godini je dostigao gotovo jednu četvrtinu ukupnog broja izdatih dozvola. Ako se pogleda struktura izdatih dozvola, ona značajno odstupa od strukture tražnje za kvalifikacijama na tržištu rada. Tako je učešće traženih izvršilaca sa srednjim nivoom obrazovanja gotovo dva puta veće od učešća stranih radnika sa istim obrazovnim nivoom, dok je učešće stranih radnika sa visokim obrazovanjem tri puta veće u odnosu na učešće traženih izvršilaca sa istim nivoom obrazovanja. Ovo ukazuje na činjenicu da se strani radnici u Srbiji uglavnom angažuju na poslovima koji zahtevaju niži nivo kvalifikacija od onog koji formalno poseduju, što opet navodi na zaključak da se tim poslovima bave prevashodno zbog loše finansijske situacije. Ovo ih čini posebno ranjivim i ukazuje da njihov status mora posebno da se prati, budući da su u uvećanom riziku od radne eksploatacije i trgovine ljudima u cilju radne eksploatacije, što u krajnjem ishodu može da dovede do kršenja njihovih radnih i ljudskih prava u toku inicijalnog zaposlenja u Srbiji, ili kasnijim prelaskom iz bele u crnu zonu rada kada mogu da postanu neevidentirani radnici koji rade u nepoznatim uslovima rada, po pravilu, daleko nižim od zakonom propisanog minimuma.

4.3. Zaključivanje bilateralnih sporazuma u oblasti zapošljavanja

Problemi sa kojima se Republika Srbija suočava u pokušaju da liberalizuje tržište rada za strane radnike, nisu novi i karakteristični su za veliki broj ishodišnih zemalja ekonomskih migracija. Jedan od efikasnih načina za kontrolu ulaska stranih radnika, uz istovremeno olakšavanje njihovog dolaska i sticanja radnih dozvola, jeste uspostavljanje bilateralnih sistema saradnje sa ciljanim državama. Takvi sporazumi bi mogli do detalja da regulišu tretman stranih radnika, kako u državi porekla tako i u državi prijema, uključujući sva prava koja radnik ostvaruje po osnovu angažovanja u Republici Srbiji, kao i zaštita od radne eksploatacije, odnosno, nedozvoljenih radnih migracija. Ovakvi sistemi garantuju dovoljnu fleksibilnost, ali pre svega nude pouzdanost i kontrolu nad uplivom stranih radnika, doprinose smanjenju ilegalnih migracija i rada na crno, kao i smanjenju rizika od radne eksploatacije stranih radnika i trgovine ljudima, odnosno drugih oblika kršenja osnovnih međunarodnih standarda uživanja ljudskog prava na rad. Moguće je da se zaključi poseban oblik sporazuma u odnosu na radnike koji se ciljano dovode kako bi se izvršila njihova prekvalifikacija ili dokvalifikacija, odnosno realizovali drugi oblici njihovog stručnog osposobljavanja ili usavršavanja u cilju obavljanja poslova na tržištu rada Republike Srbije.

Ova mera prepoznata je i u Akcionom planu za period 2021 – 2023. godine za sprovođenje Strategije ekonomskih migracija Republike Srbije za period 2021 – 2027. godine, i to kao mera 5.1.6: Zaključivanje bilateralnih sporazuma u oblasti zapošljavanja. U delu 2.2 ukratko su analizirani sporazumi koji se mogu podvesti pod ovu kategoriju, makar delimično, ali nijedan od njih ne sadrži klasične elemente kojima bi angažovanje radnika bilo u potpunosti regulisano na način koji odgovara međunarodnim standardima zaštite radnika migranata.

Logika planiranja mere zaključivanja bilateralnih sporazuma je jasna, a njen cilj je centralno kontrolisanje radnih migracija putem državnih sporazuma. Kako se navodi u istraživanju Svetske banke, bilateralni sporazumi rešavaju dvostruki izazov sa kojima se suočavaju obe države potpisnice. Sa jedne strane, država prijema radnika kratkoročno rešava deficit radne snage na tržištu rada, dok država porekla radnika rešava njihov suficit.⁹⁴ Ipak, s pravom se konstatuje da većina do sada zaključenih sporazuma nije prevashodno usmerena na konkretne viškove i manjkove radne snage, već su sporazumi rezultat kako ekonomskih potreba, tako i političkog pregovaranja (i pozicioniranja) država u odnosima sa drugom stranom potpisnicom. Drugim rečima, bilateralni sporazum će uvek nastati kao potreba za rešavanjem aktuelnih poremećaja na tržištu rada. Koliko detaljno i duboko će zadirati u pojedinačne potrebe zavisi isključivo od ishodišnih tačaka pregovora dvaju zemalja. Postoje, međutim, i objektivna ograničenja za buduća rešenja. Može, na primer, da se desi da država koja nudi višak radnika jednostavno ne može da odgovori na potrebe ishodišne države kada je reč o obrazovnom profilu i stručnoj specijalizaciji radnika koji su potrebni. Takođe, ishodišne države će po pravilu radije sarađivati sa zemljama koje smatraju prijateljskim i partnerskim na duži rok, i to u političkom smislu nezavisno od saradnje u oblasti ekonomskih migracija, kao i sa državama sa kojima neguju određene istorijske prijateljske veze. Tako se u pomenutom istraživanju Svetske banke navodi primer Francuske, kada je reč o uključivanju konkretnih sektorskih potreba za radnicima u bilateralne sporazume koje je ova država zaključila. U Francuskoj naime postoje dve liste deficitarnih zanimanja. Na jednoj se nalazi samo 30 zanimanja i ona se primenjuje na sve države sveta. To su „prava“ deficitarna zanimanja, čiji su izvršioci u svakom trenutku dobrodošli bez obzira na zemlju porekla. Na drugom spisku se međutim nalazi čak 150 zanimanja, koja se primenjuje na radnika koji dolaze iz država-članica Evropske unije, za koje očigledno postoji daleko liberalniji sistem imajući u vidu da se nalaze u okviru iste krovne nadnacionalne organizacije i pripadaju jedinstvenom evropskom tržištu rada.⁹⁵

Bilateralni sporazum o zapošljavanju zaključuju država koja prima strane radnike (država prijema) i država koja šalje radnike (država porekla). Kada je reč o prirodi sporazuma kojima države regulišu ekonomske migracije, u praksi su se javljale dve forme. Prva je takozvani „memorandum o razumevanju“, koji je po svojoj prirodi opštijeg karaktera, koji se ne usvaja u formi međunarodnog sporazuma (zakona), ali koji takođe ima pravnu obaveznost, odnosno obavezuje države da ga sprovedu u dobroj veri. Druga forma je klasičan bilateralni ugovor između dve države. On je podlozan odgovarajućem sistemu ratifikacije (od strane nacionalnog parlamenta, vlade, ili na drugi način u skladu sa propisima država potpisnica), po pravilu je detaljniji i naravno pravno obavezujući. Mora da se konstatuje da u praksi nije zabeležena značajna razlika kada je reč o primeni ovih različitih vrsta međunarodnih instrumenata. Ipak, budući da je jedan od osnovnih postulata na kojima se zasniva ugovaranje na nadnacionalnom nivou koje se odnosi na tržište rada transparentnost i uključenost svih socijalnih

94 Arti Grover Goswami, Manjula Luthria, Mai Malaullau, Sebastián Sáez, „When and Why Should Bilateral Labor Agreements Be Used?“, u: Sebastián Sáez (ed.): *Let Workers Move – Using Bilateral Labor Agreements to Increase Trade in Services*, The World Bank, Vašington, 2013, str. 40.

95 *Ibid.*, str. 42.

partnera i relevantnih subjekata u pregovaranje i realizaciju sporazuma, jasno je da je forma klasičnog međunarodnog ugovora pogodnija. Ova forma se vezuje za sve države evropskog kontinentalnog pravnog sistema, dok je forma memoranduma daleko zastupljenija u anglosaksonskom sistemu prava, i to pre svega između bivših dominiona i kolonija. Takođe, u skladu sa pravnom tradicijom država kontinentalnog prava i hijerarhijom pravnih akata, sporazumi koji su potvrđeni u nacionalnom parlamentu imaju najmanje snagu domaćih zakona, često su i hijerarhijski više postavljeni (kao što je slučaj u Republici Srbiji), tako da ovakvi sporazumi mogu da oblikuju sistem prijema i zapošljavanja radnika koji će biti modifikovan u odnosu na opšta nacionalna pravila sadržana u zakonima o zapošljavanju i boravku stranaca.

Nezavisno od forme u kojoj se međunarodni sporazum zaključuje, osnovno pravilo koje mora da se poštuje jeste da se obe strane potpisnice obavežu da će poštovati u odnosu na radnike migrante sve propise svojih država, koji inače važe i primenjuju se u odnosu na druge (domaće) radnike.⁹⁶ U praksi, ova jednostavna obaveza podrazumeva, međutim, regulisanje niza pitanja koja su specifična za položaj stranih radnika u jednoj zemlji. Takođe, izvesno je da su države prijema sklonije da zaključuju ovu vrstu sporazuma sa državama porekla koje su prihvatile sve relevantne međunarodne instrumente koji se odnose na međunarodne standarde rada, ali i na uživanje osnovnih ljudskih prava i sprečavanje i sankcionisanje trgovine ljudima. Otuda je sadržina međunarodnog sporazuma po pravilu kompleksna, a države potpisnice se pozivaju na sve relevantne međunarodne instrumente koje su zaključile i čiji standardi su inkorporirani u domaće zakonodavstvo i praksu.

Međunarodna organizacija rada posvetila je značajnu pažnju potencijalnim odredbama ovakvih sporazuma. Na osnovu istraživanja koja su objavili Međunarodna organizacija za migracije UN i MOR, može da se jasno skicira minimalna neophodna sadržina sporazuma o prihvatanju stranih radnika na tržištu rada države prijema.⁹⁷ Takođe, Preporukom MOR iz 1949. godine o migracijama u cilju zaposlenja (revidirani tekst)⁹⁸ obrađena su najznačajnija pitanja koja se odnose na postupak angažovanja (regrutovanja) radnika u državi porekla i njihovog rada u državi prijema. Ovaj dokument sadrži u svom aneksu „idealni“ model bilateralnog sporazuma.⁹⁹

- 1) Preambula sporazuma po pravilu sadrži pozivanje na međunarodne standarde rada, kao i druge standarde vezane za zaštitu ljudskih prava radnika migranata. Države se mogu pozvati samo na instrumente koje su prethodno prihvatile, pa je stoga važno da se proverí, pre ulaska u pregovore o zaključenju sporazuma, da li država sa kojom želi da se zaključi sporazum ispunjava minimalne uslove za tako nešto (prihvatanje međunarodnih paktova o ljudskim pravima i eventualno regionalnih instrumenata koji se odnose na zaštitu ljudskih prava, fundamentalne konvencije MOR, odgovarajuće instrumente koji se odnose na trgovinu ljudima – globalne i regionalne). U zavisnosti od okolnosti, od države sa kojom se zaključuje sporazum, može da se traži pristupanje i nekom drugom, specifičnom multilateralnom međunarodnom instrumentu, ako se smatra da je to neophodan uslov za garantovanje buduće primene minimalnih standarda zaštite radnika migranata. Preambula, osim pozivanja na međunarodne instrumente, otkriva i svrhu zaključenja sporazuma i osnovna načela kojih će se pridržavati strane ugovornice.
- 2) Sadržina glavnog teksta sporazuma reguliše do detalja tretman stranih radnika, kako u državi porekla tako i u državi prijema. Neka od karakterističnih pitanja se odnose na sledeće:
 - **Sistem kvota.** Uobičajeno je da se u sporazumima nalaze odredbe o kvotama. Ovo najpre zbog toga što potražnja za radnicima u državi prijema ne mora nužno ni približno da odgovara ponudi radne snage u državi porekla, kao i zbog činjenice da će država prijema po pravilu istovremeno primenjivati više sličnih sporazuma sa različitim državama porekla. Kvote mogu da budu opšte ili posebne.¹⁰⁰ Opšta kvota se odnosi na ukupan broj radnika koji mogu da uđu u državu prijema, dok se posebne kvote odnose na profil radnika – na primer, država prijema može ukupno da potražuje 10.000 radnika godišnje, ali od toga samo 3.000 radnika specijalizovanih za rad u tekstilnoj industriji. Moguće su naravno kombinacije opštih i posebnih kvota, kao i razni drugi modaliteti – uslovi i ograničenja pod kojima će država prijema prihvatiti strane radnike (na primer, u Italiji su bile aktuelne regionalne kvote, za zapošljavanje radnika u određenim regionima¹⁰¹).
 - **Vizni status radnika i maksimalno trajanje boravka.** Sporazumom mora da se odredi formalnopravni status stranih radnika u državi prijema – na koji način ulaze u državu prijema, koje vrste viza su im potrebne i kako izgleda procedura dobijanja radne dozvole, na koji period se dozvola izdaje i koliko strani radnici mogu da se zadrže u državi prijema (u radnom odnosu, kao i po isteku radnog

96 *Ibid.*, str. 47.

97 Aurelia Segatti, *Bilateral Labour Migration Agreements: Trends and Examples of Good Practice*, Zimbabwe, 2015, <https://www.ilo.org/media/287596/download>; United Nations Network on migrations, *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*, New York, 2022, https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbd1416/files/resources_files/blma_guidance_final.pdf.

98 R086 – *Migration for Employment Recommendation (Revised)*, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312424.

99 Model sporazuma uključuje i situacije koje se odnose na izbeglice i interno raseljena lica; ovaj aspekt migracija nije uzet u obzir prilikom izrade analize.

100 Videti, na primer, sistem kvota između Francuske i Alžira (Henri de Lary, „Bilateral Labour Agreements Concluded by France“, u: *Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads*, OECD, 2004, str. 46).

101 Videti: Jonathan Chaloff, „From Labour Emigration to Labour Recruitment: The Case of Italy“, u: OECD, *op.cit.*, str. 57.

odnosa). Moraju da se odrede i vrsta i dužina trajanja dokumenata koji će biti izdati stranim radnicima povodom njihovog boravka u državi prijema. Ukoliko su ova pravila identična kao za ostale strane radnike iz drugih zemalja, to mora da se naglasi u samom sporazumu. Uvođenje posebnih pravila može da derogira nacionalne zakonske odredbe, tako da je od izuzetnog značaja da se ovo pitanje detaljno uredi i da se ne ostavlja mesta slobodnim i proizvoljnim naknadnim tumačenjima.

- **Obrazovni profili/zanimanja stranih radnika.** Sporazum se može zaključiti za dovođenje svih profila radnika, bez obzira na njihovo obrazovanje, zanimanje, posebnu specijalizaciju, i slično. Međutim, iz logičnih razloga to se retko dešava, osim kada je reč o sporazumima između zemalja kod kojih inače postoji značajna fluktuacija radnika u praktično svim delatnostima. Uobičajene su, ipak, odredbe kojima se preciznije određuje u kojim delatnostima država prijema potražuje radnike, kao i koji stepen kvalifikacija (i/ili radnog iskustva, specijalizacije) ti radnici moraju da poseduju. Tako je, na primer, uobičajeno da zemlje koje potražuju samo određeni profil radnika, zaključuju sporazume isključivo u cilju dovođenja stranih radnika radi obavljanja jedne, ili nekoliko srodnih delatnosti.¹⁰² Sa druge strane, ako su sporazumi postavljeni široko, tako da obuhvata veliki broj delatnosti, moguće je da se ugovori zabrana dovođenja određenog profila radnika.¹⁰³ Svaka specifičnost koja se navede u sporazumu odražava trenutno stanje na tržištu rada – na primer, u građevinskoj industriji zemlji prijema mogu da nedostaju samo izvršioci za određene majstorske poslove, dok će se ograničiti ili zabraniti dovođenje visokoobrazovanih stručnjaka (građevinskih inženjera, arhitekti, i slično). U tom smislu ugovaranju mora da se pristupi detaljno i oprezno, imajući u vidu aktuelne okolnosti na tržištu rada, ali i projektovana kretanja u ponudi i potražnji radne snage na kratak i srednji rok, naročito kada je reč o stupanju domaćih radnika određenih profila na tržište rada.
- **Priznanje stečenih diploma, zvanja, iskustva, ishoda neformalnog učenja.** I ovo je važan formalni detalj prilikom ugovaranja sporazuma, pre svega zato što je u interesu države prijema da reguliše dokazivanje znanja, iskustva i veštine stranih radnika na pouzdan način, kako bi se osigurao kvalitet njihovog rada. Takođe, regulisanje ovog pitanja samim sporazumom može značajno da skрати procedure formalnog priznavanja diploma ili drugih isprava u državi prijema, što u slučajevima kada je ovo pitanje od važnosti za početak rada (uslov početka rada) stranog radnika, povećava efikasnost celog postupka izdavanja radne dozvole. Prilikom ugovaranja načina i obima priznavanja kvalifikacija stranim radnicima, i zanimanja na kojima će oni biti angažovani moraju da se imaju u vidu – za visokokvalifikovane radnike i specifična zanimanja koja nose veći stepen samostalnosti u radu i odgovornosti, kriterijumi koji se inače primenjuju (uključujući i polaganje diferencijalnih ispita ili drugu vrstu provera znanja i sposobnosti radnika) moraju da se zadrže.
- **Antitrafiking garancije.** Budući da strani radnici po pravilu predstavljaju posebno ranjivu kategoriju lica kada je reč o rizicima od radne eksploatacije i trgovine ljudima, antitrafiking klauzule su nužni deo sporazuma. One se odnose na niz potencijalno spornih situacija u kojima se strani radnik može naći u toku regrutacije, kao i u državi prijema (pre početka rada, odnosno u toku rada i boravka). Ove klauzule predviđaju niz zabrana, kao i aktivnih mera obe države potpisnice, i uključuju, ali se ne ograničavaju na: zabranu oduzimanja putnih i ličnih dokumenata stranim radnicima; zabranu uslovljavanja ostanka u zemlji prijema novčanim kaznama; opšti pristup pravdi i mogućnost obraćanja stranih radnika posebnom telu u zemlji prijema u slučaju sumnje na kršenje propisa radi dobijanja besplatne pravne pomoći na matičnom jeziku ili jeziku koji razumeju; obostranu provera/licenciranje agencija koje dovode/primaju strane radnike u obe države; zabranu naplate od radnika za „uslugu” procesa regrutovanja – obavezno je ugovaranje pravila prevlađivanja svih troškova regrutovanja i prevoza radnika na poslodavca; kontrolu zaključenih ugovora sa stranim radnicima nezavisno od postupka dobijanja radne dozvole od strane inspektora rada ili drugih nadležnih državnih organa; detaljno regulisanje oblika rada koji nose dodatni rizik od radne eksploatacije i trgovine ljudima (kao što je na primer rad u domaćinstvu) i uređenje dopunskog sistema nadzora nad izvršavanjem obaveza poslodavca u tim oblicima rada. U državama u kojima je radna dozvola vezana isključivo za jednog poslodavca i radni odnos sa njime, države moraju da uspostave sistem kontrole koji se odnosi na sprečavanje naknadnog regrutovanja radnika u toku trajanja radnog odnosa zbog kojeg je došao u zemlju prijema, kao i neposredno po njegovom prestanku – primarni izvor informacija u ovom slučaju je poslodavac koji je radnika angažovao, a koji je dužan da ukaže na sve promene okolnosti koje utiču na radnu dozvolu radnika. Ovo se naročito odnosi na okolnost kada radnik prestane da se pojavljuje na radnom mestu kod poslodavca, odnosno da prekine svaki kontakt sa poslodavcem (promeni broj telefona, odseli se sa adrese na koju ga je poslodavac prijavio za vreme rada, i slično).

102 Na primer, Kanada i Meksiko sa karipskim državama ima sporazume koji se odnose samo na poljoprivredne sezonske radnike, Kina sa UAE o građevinskim radnicima i radnicima u proizvodnji, Kina sa Australijom o radnicima u sektoru nege, i slično. Arti Grover Goswami, Manjula Luthria, Mai Malaulau, Sebastián Sáez, *op.cit.*, str. 42.

103 Ovo je na primer bio slučaj sa pojedinim sporazumima koje je zaključila Francuska (Henri de Lary, *op.cit.*, str. 48).

- **Kontrola migracija.**¹⁰⁴ Ova odredba komplementarna je sa sličnom koja se nalazi u trećem delu sporazuma. Naime, važno je da se kontinuirano nadgleda sprovođenje sporazuma kako radnici koji uđu u državu prijema ne bi ostali u njoj nelegalno nakon završetka rada (isteka radne dozvole), ili nakon nastupanja drugih okolnosti zbog kojih izgube radnu dozvolu. Ove situacije će naravno zavisiti od toga da li je radnicima omogućen legalni boravak i nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca koji ih je inicijalno doveo, kao i da li su u međuvremenu stekli drugi osnov boravka (i rada) u zemlji prijema. Da bi se implementacija ove odredbe izvela, potrebno je da se obe države potpisnice obavežu na određene korake, koji mogu da uključuju i: obavezu države porekla da obaveštava državu prijema o povratku radnika nakon isteka radnog angažovanja; obavezu poslodavca u državi prijema da obaveste organe države prijema o prestanku radnog odnosa ili prestanku radne dozvole radnika kojeg je angažovao u skladu sa odredbama sporazuma; obavezu poslodavca da obavesti organe države prijema o promeni boravišta radnika kojeg je angažovao po osnovu sporazuma, ili o bilo kojoj drugoj činjenici koja može da ukaže na nameru radnika da u zemlji prijema nelegalno ostane i nakon isteka radne dozvole, odnosno perioda radnog angažovanja; obavezu poslodavca da radnicima omoguće da se odmah po isteku radne dozvole ili prestanku radnog angažovanja vrate u državu porekla, a o eventualnom odbijanju radnika da to učini da obaveste organe države prijema; obavezu posrednika – agencija i drugih entiteta – koji su učestvovali u dovođenju radnika u državu prijema o svim okolnostima koje mogu da ukažu na to da se radnik nalazi u državi prijema nelegalno, nakon isteka radnog angažovanja; i tome slično.
- **Procedura zapošljavanja i određenje radnopravnog položaja (vrsta ugovora o angažovanju).** Ova odredba sporazuma odnosi se pre svega na više informacija. Prva se odnosi na selekciju radnika koja se vrši još u državi porekla – ko će je vršiti (preporuka je da to budu nadležni organi odnosno službe države porekla), pod kojim uslovima i šta će ona obuhvatati, odnosno šta nikako ne može da obuhvata (bilo koju vrstu testiranja ili prikupljanja informacija koja nije povezana sa poslovima za koje se radnik regrutuje). Potom se reguliše procedura zapošljavanja – da li će se ona obaviti u potpunosti u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom države prijema (u kojem slučaju se ne razlikuje od uobičajene procedure zapošljavanja stranaca, što je uglavnom slučaj u većem broju zemalja) ili će se obavljati po nekoj skraćenoj i pojednostavljenoj proceduri (što se uglavnom odnosi na priznavanje kvalifikacija ili druge posebne uslove za zapošljavanje). Drugim delom ove odredbe sporazuma se određuje radnopravni status radnika, odnosno vrsta (vrste) ugovora koju će radnici zaključivati sa poslodavcima u državi prijema. U skladu sa Preporukom 86, važno je da sporazum sadrži pobrojane minimalne elemente takvih ugovora, ili da se oni odrede kroz upućivanje na unutrašnje propise države prijema. Konačno, potrebno je da se reguliše mogućnost legalne promene zaposlenja i internu mobilnost radnika unutar tržišta rada, odnosno na mogućnost da se strani radnik pojavi na tržištu rada države prijema nakon prestanka radnog odnosa zbog kojeg je došao. U skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, ovako nešto je zabranjeno (što je bio slučaj i u Srbiji do izmena i dopuna zakonodavstva 2023. godine) ili je dozvoljeno pod određenim uslovima (kao što je slučaj u aktuelnom zakonodavstvu Srbije).
- **Informisanje radnika o njihovom položaju i pravima u državi prijema.** Ova odredba sporazuma stvara višestruke obaveze na obe strane. Sa strane države porekla, postoji obaveza da se stara o tome da svi posrednici koji učestvuju u regrutaciji radnika iste blagovremeno, istinito i potpuno obaveste o svim uslovima radnog angažovanja u državi prijema. Ovo se odnosi kako na osnovne uslove rada i vrstu posla koju bi obavljali, tako i na podatke o poslodavcu, smeštaju i ishrani u državi prijema, pravnom sistemu te države i osnovnim pravima koja će im biti garantovana, kao i načinu na koji će dobiti dozvolu za rad i trajanju samog postupka odlaska u državu prijema. Sa druge strane, istu obavezu prema stranim radnicima imaju i organi države prijema, naravno u onom domenu koji se odnosi na tretman stranih radnika i zaštitu njihovih prava. Država prijema mora da garantuje da su strani radnici po dolasku upoznati na jeziku koji razumeju sa svojim statusom, pravima i obavezama za vreme boravka, kao i da su im podeljene informacije o tome kome mogu da se obrate za asistenciju, savet ili pomoć u slučaju da smatraju da su im pojedina prava uskraćena ili ugrožena. Poslodavac ima obavezu koja je identična onoj koja postoji prema domaćim radnicima – da strane radnike upozna sa njihovim pravima, obavezama i odgovornostima, ali i da ih informiše o svim specifičnostima koje se odnose na njihov položaj – na primer, kako i pod kojim uslovima mogu da traže povratak u državu porekla uz raskid ugovora o radu. Konačno, sporazumom može da se predvidi obaveza države prijema da informiše strane radnike o mogućnostima i uslovima za spajanje porodice, kako onim administrativno-tehničkim, tako i onima koji se odnose na socijalnu adaptaciju porodice po spajanju (na primer: o proceduri zaposlenja bračnog druga / partnera, mogućnostima pohađanja škole dece radnika na stranom jeziku, mogućnostima učenja jezika države prijema, i slično).

- **Stanovanje, ishrana i prevoz radnika (transport do zemlje prijema i vraćanje u zemlju porekla).** Ova pitanja često predstavljaju tačke sporenja kod tretmana stranih radnika širom sveta, i zato je nužno što detaljnije ih regulisati sporazumom. Moguće je jednostavno pozivanje na nacionalno zakonodavstvo država potpisnica, ali je preporučljivo da se određena pitanja regulišu direktno da bi se izbegli sporovi u primeni sporazuma ukoliko dođe do situacija u kojima jedna strana mora da snosi neočekivane troškove. Adekvatno stanovanje, ishrana i prevoz radnika u državi prijema su po pravilu obaveza poslodavca i moraju da odgovaraju opštim standardima koji se primenjuju i na domaće radnike, odnosno moraju da odgovaraju osnovnim standardima normalnog života (u pogledu veličine obezbeđenog životnog prostora, njegove opremljenosti, higijene, zatim nutritivnih vrednosti i kvaliteta hrane, i slično), dok organi države prijema na sebe preuzimaju obavezu da nadgledaju sprovođenje ovih obaveza poslodavaca i da reaguju ukoliko smatraju, ili dobiju informacije, da poslodavac krši preuzete obaveze u ovom domenu – ovo je od značaja, jer su države prijema imale običaj, suprotno Preporuci 86 i međunarodnim standardima rada, da ove obaveze zanemare i oglase se nenadležnim za nadzor, uz upućivanje stranih radnika na druge neefikasne vidove zaštite ili ostavljanje bez ikakve pravne zaštite. Drugo pitanje, ko snosi troškove prevoza stranih radnika iz države porekla u državu prijema je takođe jednostavno – to je po pravilu poslodavac koji je radnike angažovao u državi prijema. Isto je i kada ugovor stranog radnika istekne, i on se nakon ugovorenog perioda vraća o trošku poslodavca. Poslednje pitanje koje se rešava ovom odredbom je istovremeno i najkompleksnije i na njega ne postoji jednoznačan odgovor u praksi: ko snosi troškove povratka stranog radnika u državu porekla, ukoliko se ugovor raskine pre isteka perioda na koji je zasnovan? Opšti međunarodni standard je jasan: angažovanje stranog radnika predstavlja rizik poslodavca, koji svakako mora da organizuje vraćanje tog radnika u državu porekla bez obzira na okolnosti pod kojima je došlo do vraćanja. Ovo važi čak i kada je radnik, na primer, svojim nesavesnim radom ili nedovoljnom stručnošću načinio štetu poslodavcu. Poslodavac može da potražuje takvu vrstu štete od radnika u skladu sa nacionalnim pravilima o naknadi štete. Ne može, međutim, da potražuje kao vid štete troškove za povratak radnika u državu porekla, kao ni troškove ulaganja u znanja, veštinu i opremu radnika za vreme trajanja njegovog rada. Ovi troškovi se smatraju redovnim troškovima poslovanja i poslodavac ima apsolutnu obavezu da se uzdrži od njihovog prevaljivanja na radnika. Jedini mogući izuzetak od ovog pravila jeste kada radnik samoinicijativno raskine ugovor o radu (formalno davanjem otkaza ili faktički prestankom pojavljivanja na radu) i kada poslodavac izgubi kontakt sa radnikom – u tom slučaju nije u domenu njegovih mogućnosti da ispuni obavezu povratka radnika u državu porekla, ali postoji njegova obaveza da o navedenim okolnostima bez odlaganja obavesti nadležne organe države prijema.
- **Dostojanstvo na radu, uslovi rada i nediskriminatorna klauzula.** Ova odredba sadrži pozivanja na međunarodne standarde rada, slično kao u preambuli sporazuma, ali u skladu sa aktuelnim radnim zakonodavstvom države prijema. Osnovni cilj je da se stranim radnicima omoguće dostojanstveni uslovi rada, lišeni diskriminacije i zlostavljanja na radu, kao i jednak tretman u odnosu na sve ostale domaće i strane radnike. Ova odredba sadrži i obavezivanje države prijema da neće dozvoliti prinudni rad, zloupotrebu dečijeg rada i slične oblike nedozvoljenog radnog angažovanja. Takođe, ne treba da se podrazumeva pod uslovima rada koji se regulišu ovom odredbom da će svako pojedinačno ili kolektivno pravo da bude regulisano do detalja. Ipak, trebalo bi napomenuti da će radnici biti tretirani na identičan način kao domaći radnici i strani radnici koji se nalaze na radu u državi prijema po drugom osnovu, a naročito u pogledu osnovnih standarda rada (zarada i druge naknade, ograničenje radnog vremena, odmori i odsustva, stručno usavršavanje, socijalno osiguranje, kolektivna prava uključujući i pravo na sindikalno organizovanje i delovanje i pravo na štrajk).
- **Adaptacija i psihosocijalna podrška.** Obaveza države prijema je da obezbedi uslove za adaptaciju i naturalizaciju stranih radnika. U zavisnosti od konkretnih okolnosti, ova obaveza može da podrazumeva niz manje ili više konkretnih mera, ali svakako mora minimalno da se svede na upoznavanje radnika sa lokalnim običajima, kulturom, društvenim životom, kao i mogućnostima da radnik uzme učešća u aktivnostima lokalne zajednice, ukoliko to želi. U Preporuci 86 napominje se i da je država prijema dužna da suzbija svaku vrstu negativne propagande prema stranim radnicima, širenje stereotipa, zablude i neistina o njima, kao i svaki pokušaj širenja mržnje i netrpeljivosti. U literaturi se takođe obično zamera da u sporazumima ne postoji odredba kojom će biti omogućena psihosocijalna podrška stranim radnicima u državi prijema. Ona je često potrebna zbog nemogućnosti adaptacije na nove uslove života i rada, kao i zbog drugih problema koje strani radnici mogu da imaju u novoj radnoj sredini, odnosno radnom kolektivu (neprihvatanje od strane domaćih radnika, jezičke barijere, kulturološke, verske i druge razlike, ignorisanje ili čak otvoreno agresivno i ponižavajuće ponašanje prema stranim radnicima). Psihosocijalna podrška može da se odnosi i na članove porodice radnika.

- **Rodne klauzule i klauzule koje se odnose na ranjive grupe radnika.** Rodne klauzule po pravilu nedostaju u starijim sporazumima ove vrste, dok se u novim pojavljuju češće. One, pre svega, označavaju rodnu dimenziju zapošljavanja i rada, poštovanje osnovnih načela rodne ravnopravnosti (uključujući i osnovno načelo „jednaka zarada za jednaku vrednost uloženog rada“), kao i specifičnih obaveza države kada je reč o rodnoj komponenti rada (zaštita trudnica i porodilja, zaštita materinstva, zaštita od seksualnog uznemiravanja i nasilja, i drugo). Slično je i sa ostalim klauzulama koje se odnose na posebno osetljive grupe radnike, kao što su maloletna lica, radnici sa invaliditetom, i slično. Potrebno je da se prepoznaju ove grupe i da se izričito omogući njihov tretman u državi prijema na jednak način kao što je to slučaj sa domaćim radnicima, a u skladu sa osnovnim međunarodnim standardima rada.
- **Bezbednost i zdravlje na radu.** Strani radnici su u većem riziku od nepoštovanja standarda bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, pre svega zbog činjenice da većina njih nije upoznata, ili nije detaljno upoznata, sa pravnim sistemom države u koju dolaze da rade. Zbog toga se sporazumom država prijema obavezuje da će poštovati sve standarde bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa međunarodnim pravilima i nacionalnim zakonodavstvom, ali i da će voditi računa o tome da strani radnici dobiju sve neophodne informacije i imaju ravnopravan tretman. Ovo pre svega znači da, prilikom angažovanja, nadležni organ države prijema mora da vodi računa: da li je strani radnik prošao sve medicinske preglede koji su potrebni za obavljanje poslova za koje se angažuje; da li poseduje sve licence (ukoliko su važne za obavljanje nekog posla); da li je prošao odgovarajuće obuke u državi porekla za poslove koje će obavljati; da li je poslodavac obezbedio obuku na mestu rada, na jeziku koji razumeju; da li je na mestu rada omogućena nesmetana komunikacija stranih radnika sa domaćim radnicima i ostalim stranim radnicima koji se nalaze na mestu rada. Takođe, mora precizno da se utvrdi odgovornost poslodavca u odnosu na sve akcidente koji nastanu na mestu rada, a koji se odnose na strane radnike, uključujući i odgovornost za povredu radnika, kao i za smrt radnika.¹⁰⁵
- **Mogućnosti za stručno usavršavanje u državi prijema.** Iako je stručno usavršavanje deo opšteg paketa osnovnih prava radnika, odnosno pravo koje je inače garantovano prethodnim odredbama sporazuma, često se izdvaja potreba za njegovim posebnim regulisanjem zbog činjenice da poslodavci posmatraju strane radnike kao privremene i po pravilu nemaju nameru da u njih ulažu više od minimuma na koji su propisima obavezani. Zbog toga se dešava da strani radnici ne prođu adekvatne obuke za vreme rada kod poslodavca, čak ni za tehnologiju koja je u tom trenutku u primeni, čime poslodavci krše pravo na stručno usavršavanje radnika, kao i pravo na jednak tretman.
- **Zaštita zarade i specifične klauzule o zaradi.** Osim garancija klasičnih instituta radnog prava (garantovanje jednakog tretmana u zaradama, minimalan iznos zarade koji je isti kao za domaće radnike, slobodno raspolaganje zaradom, zabrana naplate raznih „skrivenih troškova“ na koje se poziva poslodavac da bi umanjio zaradu stranom radniku, zabranu ugovornih kazni u ugovoru o radu, i slično), sporazumi sadrže i rešenja koja se odnose na specifične aspekte – moglo bi se reći i rizike – koji su vezani za rad stranih radnika. Ovo se, pre svega, odnosi na garanciju države prijema da će obezbediti funkcionisanje mehanizama isplate zarade i kod nesavesnih poslodavaca, odnosno postojanje efikasnog modela zaštite radnika kojima nije isplaćena ugovorena zarada. Takođe, u skladu sa ciljem olakšanja života stranih radnika, sporazum može da sadrži način isplate zarade, odnosno mogućnost da se deo zarade isplaćuje na bankovni račun radnika koji se nalazi u državi porekla radnika. Ovde ipak treba biti oprezan, jer strani radnik u svakom trenutku treba da raspolaže delom zarade u zemlji u kojoj je zaradu ostvario – u suprotnom njegov položaj bi mogao da se tumači kao izrazito nepovoljan i potencijalno bi ispunjavao pojedine indikatore otkrivanja žrtava trgovine ljudima (ovo se uglavnom odnosi na situacije u kojima se veoma mali deo zarade isplaćuje direktno stranom radniku, kada je jasno da on od tog dela zarade ne može sebi da priušti napuštanje poslodavca, odnosno trenutno mesto u kojem boravi i radi). Zbog toga je praktično rešenje da se ostavi kao mogućnost da se jedan deo zarade isplaćuje na način koji odredi strani radnik, ali ne u tolikoj meri da on ostane bez osnovnih sredstava potrebnih za dostojanstven život u zemlji u kojoj ostvaruje rad.
- **Socijalno osiguranje, uplata poreza i doprinosa, druge specifične situacije koje se odnose na očuvanje radnopravnog statusa (stabilnost zaposlenja).** Reč je o regulisanju važnih pitanja za boravak stranih radnika. Najpre, moraju da se regulišu uplata poreza na zaradu i druga primanja radnika za vreme boravka u državi prijema. Moguće je da se uz sporazum o zapošljavanju stranih radnika zaključe i drugi prateći sporazumi, kao što je onaj o izbegavanju dvostrukog oporezivanja, što je naročito važno za radnike kojima bi prihodi koje šalju u svoju državu porekla bili ponovo oporezovani. Kada je reč o doprinosima, jasno je da će država prijema zadržati obavezu plaćanja doprinosa za penzijsko osiguranje, ali je moguće da se sporazumom utvrdi da li će taj penzijski staž biti priznat

stranom radniku u državi porekla. Kada je reč o zdravstvenom osiguranju, kao i osiguranju za slučaj povrede ili invalidnosti nastale na radu ili povodom rada, ono je svakako obavezno za poslodavca bez izuzetka i ne može se isključiti sporazumom, niti bi tako nešto bilo logično. U odnosu na druge vrste doprinosa (kao što je doprinos za osiguranje za slučaj nezaposlenosti) jasno je da se države prijema ne odriču ove vrste prihoda u odnosu na strane radnike, niti bi to bilo u skladu sa načelom jednakog tretmana, tako da se po pravilu rešavanje ovog pitanja prepušta nacionalnim propisima. Trebalo bi da se napomene i da Preporuka 86 u odnosu na ravnopravan tretman stranog radnika podrazumeva da se na njega u državi prijema moraju primeniti i druge odredbe nacionalnih zakona kojima se reguliše položaj radnika u posebnim situacijama koje su od značaja za očuvanje zaposlenja, kao što je delimični gubitak radne sposobnosti ili višak zaposlenih kada radniku prestaje ugovor o radu pre isteka roka na koji je zaključen.

- **Socijalni dijalog u postupku pripreme, realizacije i preispitivanja odredaba sporazuma.** Često se javljaju kritike da ova vrsta odredaba nedostaje, što u svom konačnom rezultatu dovodi do manje transparentnosti u odlučivanju o zaključenju i sprovođenju bilateralnih sporazuma o zapošljavanju, nego što bi to bio preporučeni međunarodni standard. Mnoge države, međutim, ovaj mehanizam jednostavno podrazumevaju kroz delovanje tripartitnih tela (socijalno-ekonomski saveti) ili formiranje *ad hoc* tela koja bi se bavila pitanjem stanja na tržištu rada. Svakako, mora da se konstatuje da je dobrodošla makar deklaratorna odredba u sporazumu, koja će se odnositi na postupak konsultacija sa socijalnim partnerima prilikom implementacije sporazuma, kao i u slučaju da se pokrene pitanje njegove modifikacije ili eventualno istupanja iz zaključenog sporazuma.
- **Spajanje porodica stranih radnika.** Ovo pitanje obično je regulisano zakonima države prijema koji se odnose na boravak i zapošljavanje (rad) stranaca. Međutim, samim sporazumom može da se posebno naglasi potreba za spajanjem porodica u određenim situacijama, kao i pojednostaviti uslovi i/ili procedura za tako nešto.
- **Zadržavanje radne dozvole u slučaju cirkularnih migracija.** Reč je o specifičnom rešenju koje se pojavljuje u nekim zaključenim sporazumima¹⁰⁶, a koje se odnosi na mogućnost zadržavanja radne dozvole za radnike koji su završili ciklus radnog angažovanja u državi prijema, ali postoji realna mogućnost da će se u bliskoj budućnosti vratiti. Ovo je na primer situacija kod sezonskih radnika – njima može da se izda radna dozvola na više godina, tako da se koristi (kod jednog određenog ili više poslodavaca) u periodima kada se obavljaju sezonski poslovi na kojima su angažovani. Na ovaj način se smanjuje administracija za cirkularne radnike i omogućava efikasnije dovođenje radnika u određenim periodima godine kada kod poslodavca postoji povećan obim posla.

3) Odredbe o sprovođenju sporazuma, druge odredbe značajne za realizaciju sporazuma sadrže niz tehničkih odredbi, kao i prelazne i završne odredbe. Najznačajnije su one koje se odnose na:

- **Nacionalna i zajednička tela za sprovođenje sporazuma i praćenje rezultata.** U cilju adekvatne primene sporazuma bez ugrožavanja tržišta rada i bez stvaranja dodatnih bezbednosnih rizika, svaka-ko je od primarnog značaja da se uspostavi kanal komunikacije između organa koji se bave kontrolom granica, regularnim i iregularnim migracijama. Takođe, u cilju optimizacije rezultata primene sporazuma, potrebno je da se urede kanali komunikacije država potpisnica (odnosno nadležnih organa u tim državama, kao što su ministarstvo nadležno za rad, ministarstvo nadležno za unutrašnje poslove, službe zapošljavanja, instituti za analizu tržišta rada, instituti za statističku analizu, inspekcije rada, i slično), pre svega u smislu razmene iskustava, a posebno negativne prakse i mera koje su učinjene da bi se ista otklonila. Ukoliko postoji potreba, mogu da se organizuju zajednička stalna ili *ad hoc* tela koja bi periodično ili kontinuirano evaluirala efekte sporazuma. Takođe, u okviru inspektorata za rad, mogu da se delegiraju kontakt osobe sa obe strane, ali mogu da se predvide i druge posebne nadležnosti inspektora rada u nadzoru nad sprovođenjem sporazuma, na nacionalnom nivou i u saradnji sa srodnim institucijama druge ugovornice.
- **Odnos prema iregularnim migracijama i readmisija.** Sporazum bi trebalo da sadrži odredbe o načinu na koji će biti tretirana ona lica koja i pored postojanja sporazuma budu zatečena u državi prijema kao iregularni radni migranti, kao i lica koja uđu u državu prijema u skladu sa odredbama sporazuma, ali nakon toga odstupe od režima boravka i rada koji je predviđen vrstom dozvole koju su dobili. Odredbe sporazuma moraju da predvide i način readmisije tih lica od strane države porekla u skladu sa međunarodnim pravilima i standardima. Preporuka je i da se readmisija ne sprovodi prema stranim radnicima koji su proveli određeno vreme u državi prijema, sami ili sa porodicama (preporuka MOR je da nezaposleni strani radnik koji je proveo bar pet godina u državi prijema ne podleže postupku readmisije u državu porekla, bez obzira na nepostojanje drugih osnova za njegov boravak u državi prijema, odnosno realne mogućnosti države prijema da mu omogući novo zapošljenje). Sa druge strane, država porekla bi morala da predvidi osnovna prava koja će povratnici

106 Videti primere Francuske (Henri de Lary, *op.cit.*, str. 44) i Italije za sezonske radnike (Jonathan Chalof, *op.cit.*, str. 57).

uživati, a koja mogu da bude vezana za rad koji su prethodno ostvarili u državi prijema, kao što je na primer pravo na naknadu za slučaj nezaposlenosti, u periodu jednakom onome koji uživaju domaći nezaposleni radnici. Uživanje ovih prava, kao i drugih prava (priznavanje staža penzijskog osiguranja ostvarenog u inostranstvu) zavisi od regulative u državi porekla, ali i od odredaba samog bilateralnog sporazuma kojima može – kako je već napomenuto – da se predvidi priznavanje staža raznih oblika socijalnog osiguranja ostvarenog u državi prijema.

- **Trajanje sporazuma.** Sporazum može da se zaključi na određeno vreme, sa mogućnošću produženja njegovog trajanja, ili na neodređeno vreme sa mogućnošću periodičnog preispitivanja. Druga opcija deluje malo verovatna u situacijama kada je sporazum rezultat aktuelnih okolnosti na tržištu rada, budući da nije realistično očekivati da će one biti trajnijeg karaktera. Sa druge strane, moguće je da se zaključe dugoročni sporazumi ukoliko postoje istorijske i političke veze koje prevazilaze jednokratne razloge za zaključenje sporazuma. Takođe je moguće da se zaključi sporazum određenog vremenskog trajanja, uz klauzulu da će se njegovo trajanje automatski produžiti (na neodređeno vreme, ili na neki određeni vremenski period) ukoliko nijedna od strana potpisnica ne pokrene proceduru njegove suspenzije ili raskida.
- **Periodična evaluacija sporazuma.** U skladu sa prethodnom tačkom, jasno je da će sporazumi ovoga tipa, čak i kada se zaključuju na relativno kratak period vremena, biti podložni promenama koje prate promene na tržištu rada obe države potpisnice. Zbog toga je, u svetlu kontinuiranog nadzora nad primenom sporazuma, potrebno da se predvide mehanizmi za efikasnu modifikaciju sporazuma kako bi se uskladili sa uočenim nedostacima ili izmenjenim okolnostima.
- **Odredbe o suspenziji primene, jednostranom raskidu sporazuma i rešavanju sporova.** Ukoliko strane potpisnice nisu u mogućnosti da se dogovore oko izmena sporazuma, ili jedna od strana potpisnica zaključi da nije u njenom interesu da se sporazum dalje primenjuje, moguće je da se isti jednostrano raskine. Da bi se sprečila različita tumačenja i negativne posledice takvog postupanja, trebalo bi da se normira jasna procedura kojom će se neka od strana služiti u takvim okolnostima. Ova procedura bi mogla da bude relativno jednostavno uređena, a najvažnije je da pretpostavlja neki period obaveštavanja o nameri da se sporazum raskine, kao i da reguliše šta će se dešavati sa radnicima koji se u trenutku prestanka postojanja sporazuma i njegovog dejstva, nalaze u državi prijema, kao i radnicima koji su ušli u proceduru zapošljavanja u skladu sa sporazumom ali je nisu u tom trenutku dovršili. Isto se odnosi i na odredbe o privremenoj suspenziji sporazuma, kada jedna strana ugovornica proceni da nije potrebno raskidati sporazum, ali okolnosti na tržištu rada trenutno nisu pogodne za njegovu primenu. U skladu sa svime napred izloženim, pored ovih procedura nužno je da se uredi i ona koja bi se aktivirala u slučajevima mirnog rešavanja spora oko primene ili tumačenja teksta sporazuma, kada se ne dovodi u pitanje volja jedne strane da sporazum primeni, već je sporno razumevanje značenja odredbi sporazuma.

4.3.1. Sporazumi o migraciji stručne radne snage

Međunarodne organizacije za migracije Ujedinjenih nacija (u daljem tekstu: UN IOM) je ponudila način za prevazilaženje deficita radnika u specijalizovanim zanimanjima ponuđen je 2019. godine. IOM je predstavila (zapravo, reafirmisala postojeći) model bilateralnog sporazuma koji osim svih navedenih elemenata redovnih sporazuma, poseduju i odredbe koje će omogućiti specijalizovanim i visokokvalifikovanim radnicima radni angažman u zemlji prijema prema pojednostavljenim procedurama.¹⁰⁷ Pored toga, radnicima koji nemaju potrebne kvalifikacije, ali ih mogu steći u relativno kratkom roku, nudi se prekvalifikacija ili dokvalifikacija kako u zemlji porekla tako i u zemlji prijema. Specijalizacija radnika ne mora da uključuju samo visokoobrazovane radnike – naprotiv, svi obrazovni profili dolaze u obzir dokle god može da se ispuni osnovna svrha postojanja ovakve klauzule dodatnog obrazovanja radnika. Ova vrsta sporazuma po pravilu obuhvata više aktera iz obe države potpisnice, pa i iz trećih država. Troškove dodatne edukacije može da snosi bilo koja od država potpisnica, a mogu da se obezbede i iz privatnih, nacionalnih ili međunarodnih fondova, projektnih sredstava, od međunarodnih organizacija, i slično. Troškove mogu da snose i poslodavci koji žele da angažuju radnike nakon završenog dodatnog obrazovanja. Ovi sporazumi su značajni pre svega zbog činjenice da se angažovanju stranih radnika pristupa posebno ciljano, praktično za poznate poslodavce. Poslodavci mogu da upravljaju procesom radnog usavršavanja (ili osposobljavanja) radnika koje će angažovati, a ukoliko se ovaj proces odvija u zemlji prijema, imaće i dodatne garancije njegovog kvaliteta u skladu sa domaćim akreditovanim nastavnim programima. Ukoliko se dodatno obrazovanje stiče u zemlji porekla radnika, ili trećoj državi, samim sporazumom se predviđa priznavanje dodatno stečenih kvalifikacija u svrhu zaposlenja. Takođe, sadržina sporazuma u ovom pogledu mora da bude i detaljno regulisan proces regrutovanja, testiranja, normiranja procedure i pokrivanja troškova. Radnici koji učestvuju u ovakvim mehanizmima imaju sigurnost zaposlenja u stranoj zemlji na legalan način, kao i unapređenje svojih radnih potencijala, što ima daju motivaciju za uspešno završavanje obrazovnog procesa u koji su uključeni.

107 International Organization for Migration (IOM) (2023). *Skills Mobility Partnerships: Recommendations and Guidance for Policymakers and Practitioners*. IOM, Geneva, str. 3-4; Videti takođe: *Training manual on the ILO Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements*, ILO, Geneva, 2021.

4.4. Zaključci i preporuke

Izmene normativnog okvira bile su povoljne u odnosu na otvaranje tržišta rada u Srbiji za sveći broj stranih radnika, ali ne moraju da budu nužno dovoljne za garantovanje njihove sigurnosti. Uočene loše prakse ostavljaju mesta za zabrinutost kada je reč o rizicima koji se odnose na modele radnog angažovanja, osnov dolaska na rad u Srbiju, kao i izmenjene okolnosti i uslove rada nakon početka radnog angažovanja. Trebalo bi da se obrati pažnja na takozvani test tržišta rada i procenu (ponuđenog) ugovora o radu ili radnom angažovanju stranom radniku. Strani radnici moraju da se prate – u skladu sa mogućnostima nadležnih organa – od najranijeg trenutka kada se radnik pojavi u administrativnom sistemu Republike Srbije. Država pre svega treba da bude proaktivna da bi se realizovala minimizacija rizika od radne eksploatacije i trgovine ljudima. Ona se izražava kroz podršku stranim radnicima da blagovremeno i u potpunosti budu upoznati sa uslovima rada i zakonskim okvirom rada, prioritarno na maternjem jeziku, ili eventualno na drugom jeziku koji razumeju.

Nekoliko zaključaka i preporuka mogu da se izvedu na osnovu prethodne analize.

Najpre, može da se konstatuje da su izmene postojećeg normativnog okvira učinjene 2023. godine bile povoljne u odnosu na otvaranje tržišta rada u Srbiji za sveći broj stranih radnika, ali da ne moraju da budu nužno dovoljne za garantovanje njihove sigurnosti. Uočene loše prakse ostavljaju mesta za zabrinutost kada je reč o rizicima koji se odnose na modele radnog angažovanja, osnov dolaska na rad u Srbiju, kao i izmenjene okolnosti i uslove rada nakon početka radnog angažovanja.

U Srbiji nisu dostupni podaci o slobodnim radnim mestima, iako je sprovođenje istraživanja o popunjnim i slobodnim radnim mestima bilo planirano Programom zvanične statistike u periodu od 2016. do 2020. godine. Stopa slobodnih radnih mesta je ključni indikator za analizu kako usklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada tako i za kreiranje politika zapošljavanja i stoga je neophodno da se ojačaju kapaciteti Republičkog zavoda za statistiku za sprovođenje istraživanja i prikupljanje podataka o slobodnim radnim mestima u skladu sa metodologijom Eurostata. Analiza podataka CROSO i NSZ o tražnji za radnom snagom i ponudi radne snage pokazala je niz ograničenja vezanih za kvalitet podataka i zato treba uzeti sa rezervom indikatore usklađenosti ponude i tražnje prikazane u ovom istraživanju. Naime, u bazi CROSO, uprkos tome što se od 2018. godine koristi novi šifarnik zanimanja, prilikom evidentiranja podataka o zanimanju za unošenje šifre i naziva zanimanja, za značajan broj zaposlenih nisu dostupni podaci o „novim“ nazivima zanimanja. Pored toga, postoji sumnja da poslodavci prilikom unosa zanimanja unose zanimanje stečeno školovanjem (obrazovni profil ili zvanje), a ne zanimanje koje zaposleni obavlja. NSZ tek od 2023. godine koristi novi šifarnik zanimanja, tako da se podaci o zanimanjima velikog broja nezaposlenih vode prema starom šifarniku. Podaci o nezaposlenima koji su se zaposlili ne odnose se na zanimanje u kojem se zaposlili već na zanimanja koja su stečena kvalifikacijom, a analiza podataka o izdatim radnim dozvolama ukazuje da se dozvole izdaju prema kvalifikacijama, a ne zanimanjima zbog čega test tržišta rada ne može da bude valjano sproveden. Imajući u vidu navedeno, neophodno je da CROSO i NSZ izvrše analizu kvaliteta postojećih podataka i preduzmu mere kojima bi se povećala valjanost, pouzdanost i relevantnost podataka o zanimanjima što je neophodan predušlov za analizu potreba na tržištu rada.

Očekuje se da ukupna tražnja za radnicima poraste sa 125 hiljada u 2024. godini na skoro 144 hiljade u 2026. godini na osnovu projekcije tražnje na osnovu rasta zaposlenosti i zamene zaposlenih prema sektori-ma delatnosti. Najveća tražnja se očekuje u sektorima Prerađivačka industrija te Informisanje i komunikacije (oko 30 hiljada novih radnika prosečno godišnje), te u sektoru Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala gde se očekuje tražnja za oko 16 hiljada novih radnika godišnje. U sektoru građevinarstvo očekuje se prosečna godišnja tražnja od oko 11,8 hiljada radnika, u sektoru Saobraćaj i skladištenje oko 7,3 hiljada radnika, a u sektoru Usluge smeštaja i ishrane 6,8 hiljada novih radnika. Potrebno je da se izvrši analiza buduće ponude i potražnje prema skupinama zanimanja kako bi se utvrdio deficit radne snage u pojedinim sektorima.

Trebalo bi da se obrati pažnja na takozvani test tržišta rada i procenu (ponuđenog) ugovora o radu ili radnom angažovanju stranom radniku. Posebnu pažnju bi trebalo obratiti na izvršenje dela procene koji vrši NSZ, a koji se odnosi na ispunjenost uslova za angažovanje stranog radnika, naročito u pogledu upućivanja radnika i kretanja radnika kroz privredno društvo. Istovremeno i u skladu sa prethodnim zaključcima, treba imati u vidu da sama ocena dokumentacije koja se prilaže u postupcima zapošljavanja stranaca koju vrše službenici NSZ kako bi dali procenu u okviru postupka izdavanja jedinstvene dozvole/odnosno vize D po osnovu zapošljavanja, ne može da bude jedini mehanizam koji će obezbediti pravnu zaštitu i odgovarajući tretman stranih radnika za vreme rada u Republici Srbiji, tim pre što NSZ vrši kontrolu predloga ugovora o radu/odnosno drugog

ugovora koji poslodavac u kasnijem periodu uvek može da izmeni. Uredna dokumentacija nije garancija da će poslodavac poštovati sva prava radnika definisana ugovorom o radu. Određena zakonska rešenja koja propisuju izuzetke, na primer od obaveze pribavljanja saglasnosti (pa time i ocene dokaza od strane NSZ), u slučaju deficitarnih zanimanja svakako zahtevaju da više organa bude uključeno u obezbeđivanje zaštite prava kako stranih tako i domaćih radnika.

Rizici sa kojima se Republika Srbija suočava nisu specifični, već su zajednički identičnim izazovima sa kojima se suočavaju druge ishodišne države ekonomskih migracija. Borba protiv ilegalnih migracija i osnovi sprečavanja rizika i ona je predmet aktivnosti kako u zemljama ishodišta tako i u zemljama porekla stranih radnika. Kada je reč o legalnim migracijama, strani radnici moraju da se prate – u skladu sa mogućnostima nadležnih organa – od najranijeg trenutka kada se radnik pojavi u administrativnom sistemu Republike Srbije. Ovo podrazumeva praćenje i reagovanje na sve okolnosti koje se učine sumnjive u pogledu izdavanja vize i dolaska radnika u Republiku Srbiju, preko nadzora nad sprovođenjem ulaska, procene ispunjenosti uslova za izdavanje jedinstvene dozvole, kretanja radnika nakon što je bio dužan da stupi na rad kod poslodavca i naravno u odnosu na promenu boravišta, mesta rada i poslodavca.

Država pre svega treba da bude proaktivna da bi se realizovala minimizacija rizika od radne eksploatacije i trgovine ljudima. Ona se izražava kroz podršku stranim radnicima da blagovremeno i u potpunosti budu upoznati sa uslovima rada i zakonskim okvirom rada, prioritarno na maternjem jeziku, ili eventualno na drugom jeziku koji razumeju. Ovo se odnosi i na informisanje potencijalno zainteresovanih radnika u državama iz kojih je zabeležen veći priliv strane radne snage – putem društvenih mreža, internet sajtova, i na sve druge načine koji se čine prikladnim i efikasnim. Takođe, informisanje je moguće izvesti kod podnošenja zahteva za vizu, ulaska u zemlju, kao i prilikom preuzimanja ličnih isprava. Informisanje mora da uključi i mogućnost aktivne podrške radnicima tokom boravka i rada u Srbiji – putem besplatne info linije za podršku, na primer. Mora se voditi računa da se i kroz inicijalno informisanje radnicima predoče svi mehanizmi zaštite i institucije putem kojih mogu da dođu do zaštite svojih prava, odnosno pravnog saveta ako smatraju da su im prava prekršena ili ugrožena. Sistem informisanja ne sme da bude ograničen na puko prenošenje administrativnih informacija, već mora da bude usmereno i na promociju legalnih migracija, prednosti istih i rizike ulazanja u sistem nelegalnih migracija, kao i načine za prepoznavanje nelegalnih migracija. Oslanjanje na sistem informisanja zemlje porekla radnika ne može da da odgovarajuće rezultate u ovom smislu, budući da primeri iz prakse pokazuju da su države porekla po pravilu pokazivale slabo interesovanje za svoje državljane u situacijama kada su njihova prava bila prekršena na radu ili u vezi sa radom. Takođe, ne može se oslanjati samo na obavezu informisanja koja postoji na strani poslodavca – nesvesni poslodavci ne samo što neće informisati radnike, već ih po pravilu namerno dovode u zabludu po pitanju zakonom regulisanih uslova rada, a i svesni poslodavci imaju obaveze informisanja koje su daleko uže u odnosu na navedeni obim informacija koji je potreban stranim radnicima da bi njihov dolazak i rad u Srbiji bio zakonit i bezbedan.

Važno je da se naglasi i da značajnu ulogu u praćenju radnika ima Inspektorat za rad. Već je više puta naglašeno da je izmenama i dopunama zakonodavstva otklonjeno više rizika od radne eksploatacije stranih radnika, ali da će efekat ovih izmena i dopuna zavisiti od primene propisa. I dalje postoje različiti prethodno opisani mehanizmi koji mogu dovesti stranog radnika u nepovoljan položaj, čak i ispod garantovanog minimuma prava po osnovu rada. Jedan od zaključaka koji se nameće na osnovu prethodnih iskustava, jeste da bi se nadležnost inspektora rada morala preispitati u okviru budućih izmena Zakona o radu, tako da obuhvati i kontrolu uslova života radnika u skladu sa obavezama poslodavca, a ne samo uslova rada i bezbednosti na radu. Trebalo bi imati u vidu da izuzetno povećanje broja stranih radnika koji se angažuju u Republici Srbiji mora biti praćeno odgovarajućim povećanjem kapaciteta Inspektorata za rad da se bavi i ovim pitanjima, dok bi uvođenje posebne organizacione jedinice u okviru Inspektorata za rad koja bi se bavila nadzorom nad primenom propisa o stranim radnicima, čini optimalnim rešenjem kojim bi se izbeglo dodatno opterećenje postojećih inspektora rada. Postoje i drugi mehanizmi koji bi mogli da dovedu do cilja povećanja kapaciteta inspektora rada, kao što su dodatne edukacije i specijalizacija (potencijalno i posebna kontrolna lista za nadzor nad primenom Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca), održavanje internih sastanaka i ujednačavanje prakse postupanja, i slično. Konačno, izvesno je da inspektori rada moraju da u svojim zadacima imaju podršku drugih inspeksijskih organa, kao i policije i svih ostalih aktera koji su uključeni u postupak dovođenja, zapošljavanja i praćenja stranih radnika, odnosno organa koji u svojoj svakodnevnoj praksi mogu da dođu u kontakt sa stranim radnicima i uoče nepravilnosti u njihovom angažovanju (kao što je na primer tržišna inspekcija).

Planirane migracije putem zaključenja bilateralnih sporazuma mogu da umanje rizike od ilegalnih migracija, kao i nedozvoljene radne eksploatacije i kršenja prava na radu stranih radnika. Ovi sporazumi međutim neće sami po sebi da budu dovoljni, jer oni ne podrazumevaju potpunu eliminaciju drugih – legalnih i ilegalnih – tokova dolaska stranih radnika u Republiku Srbiju. Pažljivo uklopljena sadržina ovih sporazuma, tako da odgovara trenutnim potrebama na tržištu rada, a da istovremeno daje dovoljne garancije zaštite stranim radnicima osnova je za njihovo zaključenje. Sporazumi, međutim, ne smeju da podrazumevaju previše administriranu proceduru koja bi odbila i radnike i poslodavce od korišćenja ovih mehanizama, a sa druge strane ne

smeju da budu previše fleksibilni tako da se radnici i poslodavci ostave bez dovoljnih mehanizama nadzora. U pitanju je dakle potreba suptilnog usaglašavanja potreba svih strana i iznalaženje ravnoteže obaveza u postupku i njegove efikasnosti. Istovremeno, morala bi da se ostavi dovoljna širina u pogledu primene sporazuma u Republici Srbiji tako da sporazum može, bez mnogo administriranja, da se menja u pogledu potrebnih profila zanimanja i eventualnih kvota u skladu sa promenama na domaćem tržištu rada. Dodatnu sigurnost radnicima mogu da pruže sporazumi kojima se predviđa ne samo priznavanje aktuelnih kvalifikacija, već i stručno osposobljavanje i usavršavanje, sertifikovanje i slični postupci koji će se vršiti u Republici Srbiji kao zemlji prijema, a koji će garantovati kako obučenost radnika za obavljanje poslova u skladu sa nacionalnim obrazovnim standardima, tako i njegovu fleksibilnost da se prilagodi kretanjima na tržištu rada i eventualnoj promeni zanimanja, odnosno prelasku na druge izvršilačke profile koji su u datom trenutku traženi u relativno kratkom roku.

ANEKS 1: METODOLOŠKI OKVIR I TRAŽENI PODACI

Imajući u vidu stanje na tržištu rada, jasno je da se mogu pre svega privući radnici iz inostranstva kao kratkoročna rešenja za izvršioci u pojedinim zanimanjima. Kroz analitički pristup moguće je da se dođe do zaključaka koliko može da se zadovolji trenutna i kratkoročna, pa i srednjoročna ponuda za radnicima, između ostalog, kroz osiguranje redovnog priliva radnika iz inostranstva. U tom cilju se ispituje stanje na tržištu rada u celini, kao i stanje u odnosu na pojedina zanimanja za kojima postoji naročita potražnja. Pri tome treba da se ima u vidu ne samo nacionalni normativni okvir, već i međunarodne obaveze Republike Srbije, kao i obaveza usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije. Analiza o mogućnostima angažovanja strane radne snage u Srbiji (u daljem tekstu: Analiza) ima za cilj da predstavi mogućnosti delovanja u postojećim međunarodnim i nacionalnim pravnim i strateškim okvirima, kako bi se unapredilo postojeće stanje na tržištu rada u Republici Srbiji kroz mogućnosti angažovanja radnika iz inostranstva.

Analiza je blisko povezana sa pregovaračkim poglavljima 2, 19, 24 i 26 u okviru pristupnih pregovora za članstvo Republike Srbije u Evropskoj uniji.

- U odnosu na poglavlje 2 (slobodno kretanje radnika), akcenat je stavljen na otvaranje tržišta rada Republike Srbije ka drugim tržištima, mogućnosti i ograničenja koja se nameću kroz pristup liberalizacije dovođenja stranih radnika, kao i stvaranje preduslova za ravnopravan tretman svih radnika bez obzira na zemlju porekla;
- U odnosu na poglavlje 19 (socijalna politika i zapošljavanje), namera je da se kroz postupak zapošljavanja omogući svim stranim radnicima da efektivno uživaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici, na način propisan nacionalnim propisima i u skladu sa međunarodnim standardima rada;
- U odnosu na poglavlje 24 (pravda, sloboda, bezbednost), pažnja je posvećena očuvanju bezbednosti i granice Republike Srbije, uz garantovanje dostojanstvenog tretmana stranaca i poštovanje njihovih osnovnih prava;
- U odnosu na poglavlje 26 (obrazovanje i kultura), sagledani su aspekti kvaliteta, relevantnosti i dostupnosti u podsistemu obrazovanja odraslih, dostupnost obrazovanja i obuke za strane radnike kao i pitanje integracije u sistem obrazovanja dece stranih radnika.
- Prilikom izrade analize, u fokusu su bili i ciljevi održivog razvoja Ujedinjenih nacija, konkretno ciljevi 4, 8, 9, 10 i 16:
- U odnosu na cilj 4 (kvalitetno obrazovanje), dat je osvrt na napredak Srbije u ostvarivanju podciljeva 4.1. (Do 2030. obezbediti da sve devojčice i dečaci završe besplatno, ravnopravno i kvalitetno osnovno i srednje obrazovanje koje vodi ka relevantnim i efikasnim ishodima učenja), 4.3. (Do 2030. obezbediti jednaku dostupnost pristupačnog i kvalitetnog stručnog obrazovanja na svim nivoima, uključujući i univerzitetsko, za sve žene i muškarce) i 4.4. (Do 2030. značajno povećati broj mladih i odraslih koji imaju odgovarajuće veštine, uključujući tehničke i stručne, za zapošljavanje, dostojanstvene poslove i preduzetništvo).
- U odnosu na cilj 8 (dostojanstven rad i ekonomski rast), fokus je pre svega bio stavljen na pitanje kako da se omogući poštovanje principa dostojanstvenog rada na sve radnike bez izuzetka i bez pravljenja nedozvoljenih razlika u odnosu na zemlju porekla radnika;
- U odnosu na cilj 9 (industrija, inovacije i infrastruktura), analizirano je stanje u oblasti ulaganja u istraživanje i razvoj, unapređenje tehnoloških kapaciteta i podsticanje inovacija kao neophodnog uslova za kreiranje kvalitetnih radnih mesta.
- U odnosu na cilj 10 (smanjenje nejednakosti), fokus je na ostvarivanju cilja da strani radnici i članovi njihovih porodica imaju iste uslove za društvenu inkluziju, rad, individualni privatni i profesionalni razvoj, kao i da se o njihovom socijalnom statusu države brine na isti način kao prema domaćim državljanima;
- U odnosu na cilj 16 (mir, pravda i snažne institucije), fokus je na analizi pokazatelja vladavine prava, te funkcionalnih i odgovornih institucija na svim nivoima kao preduslovu za stvaranje povoljnog poslovnog okruženja, a time i privrednog rasta.

Analiza sadrži sledeće celine:

- 1) **Strateški i normativni okvir uređenja tržišta rada:** Ovim delom analize obuhvaćeni su osnovni pravni i politički instrumenti koji su usvojeni u cilju regulisanja tržišta rada u Srbiji. Posebno su analizirani Strategija o ekonomskim migracijama, kao i svi zakoni kojima su uređeni tržište rada, postupak zapošljavanja i potencijalni režimi rada.
- 2) **Presek tržišta rada i potrebe za radnom snagom:** U ovom delu je analizirano kompletno tržište rada u Republici Srbiji, tokovi radne snage i okolnosti i uticaji koji dovode do trenutnog stanja deficita radnika (takozvani odbojni – *push* – i privlačni – *pull* – faktori ekonomskih migracija). Takođe, urađena je analiza profila stranih radnika koji su u prethodnih pet godina došli na rad u Republiku Srbiju.
- 3) **Potreba za radnom snagom u specifičnim delatnostima:** Po ugledu na prethodni segment analize, u ovom delu se proučava kretanje radne snage u odnosu na određene specifične delatnosti, za koje se potencijalno može pretpostaviti da ne postoji dovoljan broj izvršilaca na domaćem tržištu rada i za koje je realno očekivati pojačano interesovanje za dovođenjem stranih radnika.
- 4) **Zaključci i preporuke za dalje normiranje i delovanje:** Završni deo analize sadrži kratak osvrt na uočene trendove na tržištu rada, izazove koji iz njih proističu, kao i mogućnost formiranja optimalnog modela prevazilaženja tih izazova, uz korišćenje mogućnosti angažovanja radnika iz inostranstva. Takođe, u ovom delu je data i preporuka u vezi modela dovođenja ovih radnika i regulisanja njihovog ulaska u Republiku Srbiju i boravka u Republici Srbiji, koristeći postojeće mehanizme kao i druge mogućnosti uređenja ovog procesa, koje su realno ostvarive na kratak rok.

U odnosu na izvore podataka, u analizi su korišćeni podaci iz sekundarnih izvora: dokumentacija (strategije, zakoni i podzakonska akta, postojeća istraživanja deficitarnih zanimanja), te statistički podaci (administrativni i anketni). Podaci su prikupljeni metodom desk istraživanja, što je podrazumevalo plansko i sistematično pretraživanje podataka iz dostupnih izvora korišćenjem javno dostupnih podataka ili upućivanjem zahteva za dostavljanje podataka.

Analiza dokumentacije i analiza statističkih podataka su korišćene u analizi podataka su korišćene. Metode za sintezu podataka uključuju triangulaciju kvantitativnih i kvalitativnih podataka iz različitih izvora kako bi se osigurala robusnost nalaza.

U istraživanju su korišćeni podaci koji su dobijeni iz postojećih baza podataka Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (u daljem tekstu: Ministarstvo za rad), Nacionalne službe za zapošljavanje (u daljem tekstu: NSZ), Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (u daljem tekstu: CROSO), Agencije za privredne registre (u daljem tekstu: APR), kao i drugih organizacija i privrednih subjekata. Korišćeni su i podaci ex-post i ex-ante analize Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti iz 2023. godine¹⁰⁸, kao i analiza „Predlog metodologije za pripremu i sastavljanje liste deficitarnih zanimanja“ autora prof. dr Mihaila Arandarenka.

Sledeći podaci su traženi od institucija:

Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO) (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

i) Ukupni podaci za sve delatnosti

- Broj zaposlenih za koje je u toku posmatrane godine u CROSO bazi izvršena maksimalno jedna evidencija o zasnivanju radnog odnosa prema sektoru delatnosti i vrsti radnog odnosa/angažovanja (radni odnos na neodređeno vreme, radni odnos na određeno vreme, rad van radnog odnosa);
- Broj zaposlenih za koje je u toku posmatrane godine u CROSO bazi izvršena maksimalno jedna evidencija o zasnivanju radnog odnosa prema sektoru delatnosti i nivou kvalifikacija;
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i vrsti radnog odnosa;
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i starosnim grupama (do 29, 30-44, 45-59, 60 i više);
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i polu;
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i grupama zanimanja.

Ukoliko je moguće, traženi podaci će biti razvrstani prema regionima). Takođe, ukoliko je moguće traženi podatak o broju zaposlenih za koje je u toku posmatrane godine u CROSO bazi izvršena maksimalno jedna evidencija o zasnivanju radnog odnosa, biće razvrstan prema vrsti radnog odnosa ili radnog angažovanja (radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, vrsta ugovora o radnom angažovanju van radnog odnosa).

108 Mario Reljanović, Sarita Bradaš, Vukoica Šćekić, *Ex post analiza efekata Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*, Centar za dostojanstven rad, NIRAS, Beograd, 2023; Mario Reljanović, Sarita Bradaš, Vukoica Šćekić, *Ex ante analiza Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*, Centar za dostojanstven rad, NIRAS, Beograd, 2023.

ii) *Podaci za sektore delatnosti (odvojeno za svaki sektor) F-Građevinarstvo, H-Saobraćaj i skladištenje i I-Usluge smeštaja i ishrane:*

- Broj zaposlenih za koje je u toku posmatrane godine u CROSO bazi izvršena maksimalno jedna evidencija o zasnivanju radnog odnosa prema oblasti delatnosti;
- Broj zaposlenih za koje je u toku posmatrane godine u CROSO bazi izvršena maksimalno jedna evidencija o zasnivanju radnog odnosa prema oblasti delatnosti i nivou kvalifikacija;
- Broj zaposlenih prema oblasti delatnosti i vrsti radnog odnosa;
- Broj zaposlenih prema oblasti delatnosti i starosnim grupama (do 29, 30-44, 45-59, 60 i više);
- Broj zaposlenih prema oblasti delatnosti i polu;
- Broj zaposlenih prema oblasti delatnosti i skupinama zanimanja.

Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Broj nezaposlenih na evidenciji prema nivou kvalifikacija, starosnim grupama, trajanju nezaposlenosti, skupinama zanimanja, polu i regionu;
- Broj lica sa evidenciji NSZ koja su zaposlena kod poslodavca prema vrsti ugovora (neodređeno/ određeno/rad van radnog odnosa), nivou kvalifikacija, polu i regionu;
- Broj lica sa evidenciji NSZ koja su zaposlena kod poslodavca prema vrsti ugovora (neodređeno/ određeno/rad van radnog odnosa), skupinama zanimanja i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem prema nivou kvalifikacija, vrsti ugovora (neodređeno / određeno/ rad van radnog odnosa) i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem prema skupinama zanimanja, vrsti ugovora (neodređeno / određeno/ rad van radnog odnosa) i regionu;
- Broj realizovanih prijavi za zapošljavanjem i broj zaposlenih prema nivou kvalifikacija, skupinama zanimanja i regionu;
- Broj polaznika obuka za tržište rada prema području rada/zanimanju i regionu;
- Broj polaznika obuka za tržište rada prema nivou kvalifikacije polaznika, starosnim grupama i trajanju nezaposlenosti;
- Broj polaznika obuka na zahtev poslodavca za nezaposlene prema području rada/zanimanju i regionu;
- Broj polaznika obuka na zahtev poslodavca za nezaposlene prema nivou kvalifikacije polaznika, starosnim grupama i trajanju nezaposlenosti;
- Broj izdatih radnih dozvola stranim državljanima prema: vrsti radnih dozvola, zemlji porekla/državljanstvu, polu, nivou kvalifikacija i zanimanju.
- Ukoliko ne postoje podaci po regionima, biće dostavljeni podaci po filijalama NSZ koji će nakon toga biti dodatno obrađeni.
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Građevinarstvo prema oblastima delatnosti, nivou kvalifikacija, skupini zanimanja i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Saobraćaj i skladištenje prema oblastima delatnosti, nivou kvalifikacija, skupini zanimanja i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema oblastima delatnosti, nivou kvalifikacija, skupini zanimanja i regionu.

Ministarstvo spoljnih poslova (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Podaci o izdatim vizama za kraći boravak – viza C (podatak razvrstan po razlogu za odobravanje vize, po traženim godinama i zemljama porekla podnosioca zahteva);
- Podaci o izdatim vizama za duži boravak – viza D (podatak razvrstan po razlogu za odobravanje vize, po traženim godinama i zemljama porekla podnosioca zahteva).

Ministarstvo unutrašnjih poslova

- Podaci o odobrenim zahtevima za privremeni boravak koji su bili važeći na kraju 2023. godine (podatak razvrstan po razlogu odobravanja privremenog boravka, zemljama porekla podnosioca zahteva i polu);
- Podatak o odobrenim zahtevima za privremeni boravak koji su prvi put odobreni u 2023. godini (podatak razvrstan po razlogu odobravanja privremenog boravka, zemlji porekla podnosioca zahteva i polu podnosioca);
- Podatak o odobrenim zahtevima za privremeni boravak prvi put u 2023. godini po osnovu rada prema državljanstvu i polu;

- Podaci o odobrenim zahtevima za stalno nastanjenje u 2023. godini (podatak razvrstan po osnovu odobranja stalnog nastanjenja, zemljama porekla podnosioca zahteva i polu);
- Podatak o broju stranih državljana koji su stekli državljanstvo R. Srbije u 2023. godini (podatak razvrstan po prethodnom državljanstvu podnosioca zahteva za prijem u državljanstvo);
- Podatak o najbrojnijoj imigrantskoj zajednici u R. Srbiji u 2023. godini (podatak dat prema državljanstvu i polu).
- Podatak o broju odobrenih privremenih boravaka koji su podneti prvi put, podatak prikazan za jednu kalendarsku godinu, po osnovu odobranja boravka i državljanstvu podnosioca zahteva i polu podnosioca zahteva (za period od 2019. do 2023. godine).

Inspekcija rada (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u kojima je poslodavac angažovao strane radnike; ukupan broj stranih radnika nad kojima je izvršen nadzor;
- Broj izvršenih inspekcijskih nadzora u kojima su zatečeni strani državljani na radu bez postojanja pravnog osnova;
- Broj stranih državljana za koje je utvrđeno da su obavljali rad bez pravnog osnova, odnosno bez izdate dozvole za rad (po starom sistemu);
- Broj stranih državljana za koje je utvrđeno da nisu imali regulisan zakoniti osnov boravka u R. Srbiji, odnosno kod kojih osnov boravka prema zakonu ne daje mogućnost i radnog angažovanja;
- Broj podnetih prijava protiv poslodavaca zbog kršenja propisa o zapošljavanju stranaca (prekršajni i krivični postupak).

Infostud (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Broj oglasa i broj traženih izvršilaca prema oblastima i zanimanjima;
- Broj traženih izvršilaca prema nivou kvalifikacija;
- Broj kandidata koji su konkurisali prema oblastima, zanimanjima i nivou kvalifikacija.

Ministarstvo prosvete (podaci za školsku 2019/20, 2020/21, 2021/22, 2022/23. i 2023/2024. godinu)

- Broj učenika srednjih škola prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i regionima;
- Broj učenika upisanih u prvi razred srednje škole prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i regionima;
- Broj učenika koji su završili srednju školu prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i regionima;
- Broj upisanih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i regionu;
- Broj novoupisanih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i regionu;
- Broj novoupisanih studenata prema prethodno završenoj srednjoj školi i regionu;
- Broj diplomiranih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i regionu

Agencija za kvalifikacije (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Broj stranih državljanina koji su podneli zahtev za priznavanje diploma; struktura prema stručnoj spremi i zemljama porekla.

Dobijeni su sledeći podaci:

1. Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO) (podaci za period od 2019. do 2023. godine):

Ukupni podaci za sve delatnosti

- Podaci o novozaposlenima koji se odnose na ukupan broj evidencija u CROSO prema zanimanjima
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i vrsti radnog odnosa;
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i starosnim grupama (do 29, 30-44, 45-59, 60 i više);
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i polu;
- Broj zaposlenih prema sektoru delatnosti i skupinama zanimanja.

2. Nacionalna služba za zapošljavanje

Za period od 2021. do 2023. godine dostavljeni su sledeći podaci:

- Broj nezaposlenih na evidenciji prema zanimanjima i stepenu stručne spreme te prosečnoj dužini traženja posla u mesecima;
- Broj nezaposlenih na evidenciji koji prvi put traže posao prema zanimanjima i stepenu stručne spreme te statusu pre evidencije;
- Broj novoprijavljenih na evidenciju prema zanimanjima i stepenu stručne spreme te statusu pre evidencije;
- Broj zaposlenih sa evidencije prema zanimanju i stepenu stručne spreme;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem i broj zaposlenih prema zanimanju i stepenu stručne spreme.

Za period od 2019. do 2022. godine dostavljeni su sledeći podaci:

- Broj radnih dozvola prema državljanstvu i polu

Za period od 2019. do 2023. godine dostavljeni su podaci:

- Broj slučajeva zapošljavanja prema područjima rada, grupama zanimanja, polu i regionu;
- Broj slučajeva zapošljavanja prema zanimanjima i stepenu stručne spreme, polu i regionu;
- Broj nezaposlenih na evidenciji prema nivou kvalifikacija, starosnim grupama, polu, području rada i grupama zanimanja te regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem prema nivou kvalifikacije, vrsti ugovora (neodređeno / određeno) i regionu;
- Broj polaznika obuka za tržište rada prema nivou kvalifikacije polaznika, polu i regionu;
- Broj polaznika obuka na zahtev poslodavca prema nivou kvalifikacije polaznika, polu i regionu;
- Broj polaznika obuka za tržište rada prema zanimanju i stepenu stručne spreme polaznika, polu, starosti, trajanju nezaposlenosti i regionu;
- Broj polaznika obuka na zahtev poslodavca prema zanimanju i stepenu stručne spreme polaznika, polu, starosti, trajanju nezaposlenosti i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Građevinarstvo prema oblastima delatnosti i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Saobraćaj i skladištenje prema oblastima delatnosti i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem u sektoru Usluge smeštaja i ishrane prema oblastima delatnosti i regionu;
- Broj prijavljenih potreba za zapošljavanjem prema stepenu stručne spreme, vrsti ugovora (neodređeno / određeno) i regionu;
- Broj izdatih radnih dozvola po zanimanju lica i vrstama radnih dozvola (nove i produženje);
- Broj izdatih radnih dozvola po stepenu stručne spreme lica i vrstama radnih dozvola (nove i produženje);
- Broj izdatih radnih dozvola po filijalama i vrstama radnih dozvola (nove i produženje).

3. Infostud (podaci za period od 2019. do 2023. godine)

- Broj oglasa prema oblastima i pozicijama;
- Broj kandidata koji su konkurisali prema oblastima i pozicijama;
- Broj oglasa prema minimalno traženom nivou kvalifikacija;
- Broj kandidata koji su konkurisali prema nivou kvalifikacija.

4. Ministarstvo prosvete

Podaci za školsku 2019/20, 2020/21, 2021/22, 2022/23. i 2023/2024. godinu

- Ukupan broj učenika srednjih škola prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i oblastima;
- Ukupan broj učenika upisanih u prvi razred srednje škole prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i oblastima;
- Ukupan broj učenika koji su završili srednju školu prema dužini trajanja školovanja, područjima rada, obrazovnim profilima i oblastima;
- Ukupan broj upisanih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i oblastima;

- Ukupan broj novoupisanih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i oblastima;
- Broj novoupisanih studenata prema prethodno završenoj srednjoj školi i oblastima;
- Broj diplomiranih studenata po stepenu studija, poljima obrazovanja, studijskim programima i oblastima.

5. Agencija za kvalifikacije

Podaci za period od 2019. do 2023. godine:

- Broj stranih državljanina koji su podneli zahtev za priznavanje diploma srednjeg i visokog obrazovanja.

6. Ministarstvo spoljnih poslova

Podaci za period od 2019. do 2023. godine:

- Izdate vize D po državama i osnovu izdavanja.

ANEKS 2: STRATEŠKI I NORMATIVNI OKVIR UREĐENJA TRŽIŠTA RADA

Strateška dokumenta od značaja za angažovanje stranih radnika

Najznačajniji strateški dokumenti koji se mogu odnositi na upravljanje tržištem rada su: Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021 – 2027. godine¹⁰⁹, Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2021 – 2026. godine¹¹⁰, Strategija razvoja industrijske politike Republike Srbije od 2021. do 2030. godine¹¹¹, Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine¹¹², Strategija za mlade u Republici Srbiji za period 2023 – 2030. godine¹¹³, Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovine Evropske unije (NPAA) 2022 – 2025¹¹⁴, Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 19¹¹⁵ i Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 24¹¹⁶. U ovim dokumentima, međutim, uglavnom nisu zastupljene analize koje se odnose na funkcionalnu povezanost različitih segmenata privrede i društva sa tržištem rada, kao ni na akutne i hronične probleme sa kojima se susreće tržište rada u Srbiji.

Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021 – 2027. godine (u daljem tekstu: SEM) osnovni je strateški dokument kojim je samo delimično uređen pristup stranaca tržištu rada Republike Srbije. Konstatuje se da je Republika Srbija zemlja emigracije, ali i imigracije. Emigracija je svakako ocenjena kao proces koji negativno utiče na tržište rada, budući da pretežne ekonomske migracije koje se vrše iz zemlje, svakako najpre podrazumevaju da su emigranti državljani Srbije koji odgovaraju najtraženijim obrazovnim profilima u inostranstvu, dakle visokoobrazovani i visokospecijalizovani radnici čije se odsustvo dugoročno oseća prilikom uravnoteženja ponude i tražnje za radnicima na nacionalnom tržištu rada. Otuda se pravilno konstatuje da je upravljanje migracijama od strane države, legitimno sa stanovišta zaštite dugoročnih ekonomskih (i drugih) interesa. Ono se ne može odvijati u pravnom vakuumu, već je ograničeno međunarodnopravnim standardima, pre svega ljudskim pravima i slobodama, kao i unutrašnjim pravnim okvirom. Postoji dakle manji broj strategija upravljanja migracijama koje na adekvatan način adresiraju aktuelne izazove na tržištu rada, kao i ograničen broj normativnih alata koje je moguće iskoristiti za rešavanje deficita radnika na tržištu rada.

Kada je reč o stanju na tržištu rada, ono je nepovoljno zbog više istovremenih uticaja: smanjenja udela radno sposobnog stanovništva u ukupnom broju stanovnika (usled niskog prirodnog priraštaja i dužeg životnog veka), povećanja udela radno neaktivnog stanovništva i ekonomskih emigracija iz Republike Srbije. Radne migracije se prepoznaju kao jedno od rešenja, i to kroz povratak radnika iz dijaspor, i privlačenje stranih radnika. Ipak, značajno više prostora se posvećuje potencijalima iz dijaspor, dok se zapošljavanje stranaca ograničava na „privlačenje stranaca različitih obrazovnih profila“ (što je deo opšteg cilja primene SEM). Ista formulacija se sreće kod mera za realizaciju Posebnog cilja 2 (Unapređenje uslova života i rada u privrednom i društvenom sektoru): razvoj programa za privlačenje i uključivanje stranaca različitih obrazovnih profila na tržište rada (predviđaju se regulatorne i podsticajne mere, koje međutim nisu pojedinačno navedene niti na drugi način specifikovane). U okviru Posebnog cilja 3 (Usklađivanje sistema obrazovanja sa potrebama tržišta rada, 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) zacrtana je i mera privlačenja stranih studenata, što odgovara viziji dugoročnih imigracija visokoobrazovanih radnika. Ni ova mera, međutim, nije dalje razvijena, a čini se da je u okviru ovog posebnog cilja veći akcenat stavljen na pokušaj privlačenja mladih koji su emigrirali nakon završenih fakulteta, nego dovođenja visokoobrazovanih (ili budućih visokoobrazovanih) specijalizovanih radnika.

109 Službeni glasnik RS, br. 21/2020.

110 Službeni glasnik RS, br. 18/2021 i 36/2021 – ispravka.

111 Službeni glasnik RS, br. 35/2020.

112 Službeni glasnik RS, br. 63/2021.

113 Službeni glasnik RS, br. 9/2023.

114 Ministarstvo za evropske integracije, Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovine Evropske unije (NPAA) 2022–2025, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/nacionalna_dokumenta/npaa/NPAA_2022-2025_002.pdf

115 Vlada Republike Srbije, Beograd, 2021, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/akcioni-plan-za-poglavlje-19-socijalna-politika-i-zaposljavanje>

116 Vlada Republike Srbije, Beograd, 2020, <https://media.cpes.org.rs/2020/09/Akcioni-plan-PG-24.pdf>

Kod analize opcija za ostvarivanje zadatih ciljeva se, međutim, zaključuje da se „na faktore koji determinišu unutrašnje i spoljne migracije Republike Srbije se ne može mnogo uticati u kratkom vremenskim periodu“ ali i da „nije nerealno da do sredine veka ovaj region postane useljenički, prema teoriji migracionog ciklusa“. Takođe se zaključuje i da bi se negativan indirektni uticaj migracija na populacionu dinamiku ... znatno umanjio u uslovima imigracije“, da je povećanje imigracije najbitnije radi kratkoročnog ublažavanja negativnih trendova, ali i da je Republika Srbija trenutno neprivaćna za imigrante (nisu predstavljeni razlozi za ovakvu tvrdnju).

Akcionim planom za period 2021 – 2023. godine za sprovođenje SEM (u daljem tekstu: AP SEM) konkretizovane su mere za implementaciju SEM i postizanje zacrtanih posebnih ciljeva. Interesantno je da se mere za privlaćenje stranih radnika¹¹⁷, iako je prisutno u SEM u okviru posebnog cilja 2, u AP SEM javljaju u okviru posebnog cilja 5 (Stvaranje uslova za praćenje, podsticanje i podršku povratnim i cirkularnim migracijama). Aktivnost 5.1.7 u okviru mere 5.1: Uspostavljanje i institucionalizacija programa povratnih i cirkularnih migracija i njihova veća društvena afirmacija, osnov je za izradu ove analize. Specifičan položaj analize u Akcionom planu proizvod je potreba na tržištu rada koje su u datom trenutku njegove izrade bile urgentne – bila je potrebna niskokvalifikovana radna snaga koja se vezivala za cirkularne migracije. Povratne migracije su se naravno vezivale isključivo za radne potencijale koji se nalaze u dijaspori. Činjenica da je ovakva vrsta analize našla svoje mesto u prvim godinama sprovođenja SEM govori o tome da je orijentacija države da prihvati i implementira strategiju koja je u SEM ponuđena, da na kratak rok negativne efekte emigracija treba ublažiti imigracijama radnika (naravno, uz istovremeno sprovođenje drugih komplementarnih mera). Treba takođe naglasiti funkcionalnu povezanost ove mere sa merom 5.1.6 Zaključivanje bilateralnih sporazuma u oblasti zapošljavanja, budući da ova mera otkriva jedan od potencijalno efikasnijih sistema podsticanja i kontrole radnih imigracija.

Utišak je da SEM predviđa privlaćenje i angažovanje radne snage kroz prizmu dva istovremeno delujuća faktora. Prvi je da se ovim potezom na kratak rok ublažavaju negativni efekti radnih emigracija iz Republike Srbije, pomoću kojih može da se stvori dodatni period vremena da druge, dugoročne mere, počnu da daju efekte. Imigracione mere se dakle smatraju sporednim merama i imaće smisla samo ako se sprovedu komplementarne mere koje daju rezultate u pogledu smanjenja obima ekonomske emigracije. Drugi faktor regulisanja praktično proističe iz prvog. Naime, mere koje su predviđene za privlaćenje stranih radnika isključivo moraju da se posmatraju kroz važeći normativni okvir, i moraju da budu rezultat pažljive prethodne analize tržišta rada. Tržište rada u Srbiji na ovaj način dobija dvostruke obrise, ono se pojavljuje kao značajno liberalizovano (u odnosu na prethodni režim koji nije predviđao podsticaje za dolazak stranih radnika), ali se ostavljaju jasni elementi protekcionizma – na primer, iako je postupak dobijanja jedinstvene dozvole pojednostavljen, od sprovođenja testa tržišta rada mogu da busu potencijalno izuzeti samo oni strani radnici koji spadaju u izvršioce u deficitarnim zanimanjima koja su određena odlukom Vlade Republike Srbije – o ovome će više reći biti u delu u kojem se analizira nacionalni pravni okvir zapošljavanja stranaca.

Nacionalnom strategijom zapošljavanja za period 2021 – 2026. godine (u daljem tekstu: NSZP) prepoznati su negativni trendovi na tržištu rada i izazovi koji se odnose na neusklađenost ponude i potražnje, odnosno slabu regionalnu pokretljivost radnika, sporo i nedovoljno uključivanje u aktivne mere zapošljavanja, kao i težu reintegraciju nezaposlenih lica na tržište rada. Među mnogobrojnim merama koje se predlažu radi ostvarivanja ciljeva koji se odnose na preokret u tendencijama na tržištu rada i blagovremeno zadovoljavanje potrebe za radnicima, nisu međutim prepoznate i mere koje se specifično odnose na zapošljavanje stranaca. Kada je reč o opštim merama, u mere aktivne politike zapošljavanja u skladu sa utvrđenim potrebama i procenjenim nivoom podrške uključuju se nezaposlena lica (bez obzira na državljanstvo). Strani državljani mogu da se prijave na evidenciju nezaposlenih lica Nacionalne službe za zapošljavanje, ukoliko ispunjavaju uslove u skladu sa zakonom i poseduju neophodnu dokumentaciju kojom potvrđuju svoj status. Stranac koji je bio obavezno osiguran za slučaj nezaposlenosti i koji se nakon radnog angažovanja prijavi na evidenciju nezaposlenih lica može da ostvari pravo na novčanu naknadu ukoliko su ispunjeni i ostali propisani uslovi u skladu sa zakonom. Kada je u pitanju pružanje podrške u zapošljavanju, ova kategorija nezaposlenih lica, pored ostvarivanja prava na informisanje, savetovanje i posredovanje u zapošljavanju, može da ostvari i pravo na podršku u vidu finansijskog podsticaja, ukoliko je za tim utvrđena potreba. Naime, ukoliko je tokom vršenja procene zapošljivosti konstatovano da lice ne može da se integriše na tržište rada zbog postojanja ograničavajućih faktora, te da je neophodno njegovo uključivanje u meru aktivne politike zapošljavanja koja podrazumeva finansijsku podršku poslodavcu ili licu, a koja je dogovorena individualnim planom zapošljavanja, stranac u istu može da se uključi u skladu sa uslovima javnog poziva/konkursa. Prilikom utvrđivanja potreba lica uzima se u obzir niz faktora koji mogu da utiču na zapošljivost. Pored obrazovanja/stečenih kvalifikacija, radnog iskustva, dodatnih znanja i veština, ponude poslova, na zapošljivost utiču i lične karakteristike kao što su stavovi, motivacija, očekivanja od tržišta rada, socijalni status, porodične okolnosti, trajanje perioda nezaposlenosti i drugi socijalno-psihološki aspekti koji nepovoljno mogu da utiču na mogućnosti lica da se integriše na tržište rada. Mere koje podrazumevaju finansijski podsticaj prvenstveno su namenjene nezaposlenim licima koja se suočavaju sa više faktora otežane zapošljivosti i čije zapošljavanje nije moguće bez pružanja intenzivnih usluga. Akcioni plan za sprovođenje NSZP za period od 2021. do 2023. godine,

117 Privlaćenje stranih studenata dosledno je razrađeno u okviru Posebnog cilja 3, što odgovara mestu ove mere u SEM.

takođe nije sadržao odredbe koje bi se odnosile na deficitarna zanimanja i zapošljavanje stranaca; isto je i sa novousvojenim Akcionim planom za sprovođenje NSZP za period 2024. do 2026. godine.

Strategija razvoja industrijske politike Republike Srbije od 2021. do 2030. godine (u daljem tekstu: SRIP) sadrži kratku elaboraciju određenih problema koji se odnose na tržište rada (kao što je odlazak mladih na rad u inostranstvo), ali se uzroci aktuelnih izazova na tržištu rada ne analiziraju dublje, budući da je materija SRIP usmerena ka drugim ciljevima. Svakako ohrabruje što su određena zakonska rešenja u radnom pravu prepoznata kao jedan od uzroka gubitka stručnih radnika i njihovog odlaska na inostrana tržišta rada.

Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine (u daljem tekstu: SROV) dotiče se angažovanja stranih radnika kroz pojašnjenje uloga Agencije za kvalifikacije. Veza između obrazovanja i tržišta rada vidi se kod dela o obrazovanju odraslih: „...i dalje treba raditi na unapređivanju znanja i veština radno sposobnog stanovništva u skladu sa zahtevima tržišta rada, a jedan od koraka u tom procesu treba da bude dalja promocija akreditacije JPOA i neformalnog obrazovanja odraslih, kao fleksibilnog načina prilagođavanja obrazovanja brzim tehnološkim promenama i potrebama tržišta rada...” U odnosu na visoko obrazovanje, predviđeno je da „će se pristupiti analizi stanja i projekcija privrede u Srbiji zarad utvrđivanja potreba za određenim stručnim profilima u skladu sa potrebama poslodavaca, ali i dugoročnim potrebama razvoja Republike Srbije. Dokument u kome će se naći sistematizovani rezultati spomenute analize će služiti kao smernica u razvijanju ili reformisanju studijskih programa visokoškolskih ustanova zarad obezbeđivanja njihove relevantnosti za tržište rada i potrebe razvoja Republike Srbije.” Takođe, planirano je da se kroz razvoj profila sektora pri nadležnom ministarstvu zaduženom za obrazovanje, sakupljaju i obrađuju podaci o potrebama tržišta rada za zanimanjima i veštinama.

Strategija za mlade za period 2023 – 2030. godine i prateći Akcioni plan za sprovođenje Strategije za period 2023. do 2025. godine, sadrže određene mere o povećanju konkurentnosti mladih na tržištu rada. U okviru posebnog cilja 4. „Mladi imaju ravnopravne mogućnosti i podsticaje da razvijaju svoje potencijale i kompetencije, koji dovode do socijalnog i ekonomskog osamostaljivanja” formulisana je jedna mera koja se odnosi na zapošljavanje mladih, a odnosi se na podršku preduzetništvu/socijalnom preduzetništvu i zapošljivosti mladih. Nejasno je zašto se u ovom, kao i u drugim dokumentima javnih politika, kao rešenje nezaposlenosti mladih nudi preduzetništvo imajući u vidu mali uticaj preduzetništva na zaposlenost mladih, deficit standarda dostojanstvenog rada koji nosi ranjiva zaposlenost i odsustvo motivacije nezaposlenih mladih za samozapošljavanje. U 2022. godini, u odnosu na prethodnu godinu, broj mladih koji su radili za poslodavca povećan je za 14.919, dok je broj samozaposlenih bez zaposlenih smanjen je za 6.198, dok je učešće samozaposlenosti (samozaposleni bez zaposlenih i samozaposleni koji zapošljavaju radnike) u ukupnoj zaposlenosti smanjeno sa 8,6% u 2021. godini na 7,7% u 2022. godini. Godinama unazad podaci iz Ankete o radnoj snazi pokazuju da najveći broj nezaposlenih mladih (preko 98%) traži zaposlenje kod poslodavca i nisu zainteresovani za samozapošljavanje.¹¹⁸

Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 19 (u daljem tekstu: AP19) sadrži niz mera koje se odnose na usklađivanje normativnog okvira Republike Srbije sa pravnim tekovinama Evropske unije kada je reč o oblasti rada, zapošljavanja i socijalne politike. Iako je trajanje AP19 isteklo, niz mera čije je donošenje predviđeno nije realizovano, tako da se može očekivati da ovaj dokument bude aktuelan i u bližoj budućnosti, odnosno da eventualno u nekom trenutku bude noveliran. Međutim, materija kretanja i zapošljavanja stranaca je, prema ovom dokumentu, relevantna za pregovaračko poglavlje 2 („Sloboda kretanja radnika”), a ne za poglavlje 19.¹¹⁹ To je, čini se, osnovni razlog zašto AP19 ne sadrži bliža određenja potencijalnih budućih izmena u radnom zakonodavstvu, kada je reč o zapošljavanju stranaca. U odnosu na poglavlje 2 međutim još uvek nije usvojena pregovaračka pozicija, niti postoji akcioni plan ili drugi dokument daljih aktivnosti.

Akcioni plan za pregovaračko poglavlje 24 (u daljem tekstu: AP24) usvojen je 2016. godine, a revidiran je 2020. godine. Revidirani tekst sadrži aktivnosti koje su usmerene na izmene i dopune Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca. Predviđene su normativne intervencije u cilju usklađivanja sa pravnim tekovinama Evropske unije u ovoj oblasti. Može se reći da je ovaj deo plana samo delimično realizovan (nije se na primer radilo na usaglašavanju sa Direktivom 2014/36/EU o zapošljavanju sezonskih radnika).¹²⁰ Mora da se konstatuje i da je svakako potrebna njegova ponovna izmena u skladu sa izmenama u pravnom okviru Evropske unije – na primer, u AP24 se navodi potreba usklađivanja sa Direktivom 2009/50/EZ o uslovima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja radi zapošljavanja visokokvalifikovanih radnika¹²¹ koja je, međutim, prestala da važi i zamenjena je drugom direktivom iz 2021. godine (koja se primenjuje od 2023. godine).¹²²

118 Sarita Bradaš, „Pravo na rad”, u: Nevena Trofymenko (ur.), *Izveštaj o ljudskim pravima mladih u Republici Srbiji u 2023. godini*, Beograd, 2024, str. 13-14.

119 AP19, str. 110.

120 Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers, OJ L 94, 28/03/2014, str. 375–390. Usaglašavanje sa ovom direktivom, kao i drugim propisima EU, odloženo je za sledeću fazu noveliranja radnog zakonodavstva.

121 Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment, OJ L 155, 18.6.2009, str. 17–29.

122 Directive (Eu) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment, and repealing Council Directive 2009/50/EC, OJ L 382, 28/10/2021, str. 1–38.

Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovine Evropske unije (NPAA) 2022 – 2025 (u daljem tekstu: NPAA) sadrži plan o izmenama Zakona o zapošljavanju stranaca, i okviru dela 3.2 Sloboda kretanja radnika – 3.2.1 Pristup tržištu rada. Kao rok za okončanje izmena u ovoj oblasti naveden je III kvartal 2025. godine. Prve izmene propisa u okviru segmentarne reforme koja je započeta, konkretno Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranaca, urađene su 2023. godine.

Normativni okvir zapošljavanja

Moguće je razlikovati dve normativne celine u pogledu normativnog okvira zapošljavanja. Prva se odnosi na standarde zapošljavanja i rada, u opštem smislu. Druga se odnosi na specifična pravila upravljanja ekonomskim migracijama, odnosno na zapošljavanje stranaca.

U prvoj grupi propisa, potrebno je da se razmotre kako domaće tako i one kojima su ustanovljeni međunarodni standardi rada.

Međunarodni standardi zasnovani su pre svega na tumačenju *Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, kojim je normirana sadržina prava na rad kao osnovnog ljudskog prava, kao i niza prava koja čine osnovu prava na rad.¹²³ Osim toga, Međunarodna organizacija rada bavila se regulisanjem zapošljavanja u nizu konvencija.¹²⁴ Kroz ove instrumente uređeno je pravo svakog lica da obavlja poslove koje samo izabere, zabrana diskriminacije prilikom izbora zanimanja i zapošljavanja, kao i obaveza države da obezbedi efektivno uživanje ljudskog prava na rad kroz asistenciju i uređivanje tržišta rada, na kojem će svako moći da realizuje svoje stručne kvalitete u skladu sa ličnim afinitetima i prema principima jednakog i ravnopravnog tretmana. Na regionalnom nivou, ovi principi ponovljeni su u *Revidiranoj evropskoj socijalnoj povelji*¹²⁵, koja, između ostalog, sadrži i princip da svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i nameštenja bez diskriminacije na osnovu pola, dok države imaju obavezu da prihvate kao jedan od svojih primarnih ciljeva i dužnosti da obezbede i očuvaju što je moguće viši i stabilniji nivo zapošljavanja u cilju postizanja pune zaposlenosti, uspostave ili očuvaju besplatne usluge zapošljavanja za sve radnike, kao i da obezbede ili unapređuju odgovarajuću profesionalnu orijentaciju, obuku i rehabilitaciju – što su osnovna načela vezana za ostvarivanje ljudskog prava na rad.¹²⁶

Zakon o radu¹²⁷ (u daljem tekstu: ZoR) sadrži opšte norme koje se odnose na zapošljavanje, kao i na domen primene ovog zakona i opšte režima radnog odnosa. Članom 2. stavom 1. uređeno je da se odredbe ZoR „primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno“. Dalje, stavom 4. istog člana predviđeno je da se odredbe ZoR „primenjuju na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno“. Strani državljani i lica bez državljanstva koji se zaposle na teritoriji Republike Srbije, osim u retkim izuzecima, nalaze se u opštem režimu radnog odnosa koji po svemu odgovara pravilima koja se primenjuju na zaposlene domaće državljanke.

ZoR ne sadrži posebne odredbe o postupku zapošljavanja, ali se pojedina rešenja mogu izdvojiti ka značajna. Naime, odredbama članova 24 – 29. uređeni su uslovi za zapošljavanje lica. Opšti uslov za zapošljavanje je postojanje radne sposobnosti, koja se stiče sa navršених 15 godina života. Posebni uslovi su regulisani ređe zakonom ili podzakonskim aktom, a najčešće opštim aktom poslodavca. Specijalni uslovi važe za zapošljavanje određenih grupa radnika, među kojima su maloletna lica (deca, u skladu sa međunarodnom terminologijom), osobe sa invaliditetom, kao i strani državljani i lica bez državljanstva, kojima je posvećen član 29. ZoR: „Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.“ Dakle, osim opštih uslova koji su sadržani u ZoR, na zapošljavanje stranaca i lica bez državljanstva primenjivaće se Zakon o strancima¹²⁸ i Zakon o zapošljavanju stranaca¹²⁹. Konačno, na osnovu stava 1. i 2. člana 24. ZoR, svako lice (pa i strani državljanin, odnosno lice bez državljanstva) mora ispuniti posebne uslove za obavljanje poslova na kojima se zapošljava, u skladu sa odredbama pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, koji je poslodavac dužan da donese. Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spremlje, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca. Ukoliko poslodavac ima manje od 10 zaposlenih nije u

123 Videti: Ivana Krstić (ur.), *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Beograd, 2023.

124 U pitanju su sledeći međunarodni instrumenti MOR: Konvencija 2 o nezaposlenosti; Konvencija 88 o organizaciji službe za posredovanje u zapošljavanju; Konvencija 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja; Konvencija 122 o politici zapošljavanja; Konvencija 142 o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa; Konvencija 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom; i Konvencija 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje.

125 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 42/09.

126 Deo I; Deo II, član 1.

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

128 Službeni glasnik RS, br. 24/2018, 31/2019 i 62/2023.

129 Službeni glasnik RS, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023.

obavezi da donese pravilnik, a pomenute odredbe koje se odnose na kvalifikacije za obavljanje određenih poslova i njihovu sadržinu, prebacuju se u pojedinačne ugovore o radu sa zaposlenima.

Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti¹³⁰ (u daljem tekstu: ZoZ) regulisano je tržište rada, ali ovaj zakon ne sadrži posebno značajna rešenja za sam postupak zapošljavanja. Njime su regulisani postojanje, funkcije i uloga Nacionalne službe za zapošljavanje (u daljem tekstu: NSZ), kao i agencija za zapošljavanje, kao nosioci poslova za zapošljavanje. Svaki poslodavac koji želi da zaposli neko lice, može se obratiti nosiocima poslova zapošljavanja, ali nije u obavezi da to učini. Takođe, ne postoji obaveza poslodavca da prihvati lice koje mu je preporučeno, niti to lice ima bilo kakvu prednost prilikom zapošljavanja u odnosu na lica koja su konkurisala kod poslodavca na drugi način. Prema članu 83. ZoZ, NSZ vodi posebnu evidenciju o stranim državljanima i licima bez državljanstva. NSZ takođe učestvuje o postupku izdavanja jedinstvene dozvole, o čemu će više reći biti u kasnijem tekstu. Sa druge strane, ZoZ ne pravi razliku po osnovu državljanstva kada je reč o pojedinim pravima po osnovu staža osiguranja. Tako strani državljani, odnosno lica bez državljanstva, mogu pod istim uslovima koristiti prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti kao i domaći državljani, dakle ako ispune zakonom predviđene pretpostavke.

Kao što se može videti, poslodavcima je ostavljena velika sloboda prilikom sprovođenja postupka zapošljavanja, što je u velikoj meri u skladu sa principom autonomije njihovog poslovanja i samostalnog uređenja procesa rada, odnosno donošenja strateških poslovnih odluka. Poslodavac u tom smislu samostalno procenjuje da li postoji potreba za angažovanjem novih izvršilaca, kao i na kojim poslovima će oni biti angažovani. Nove radnike ne mora tražiti putem NSZ, već može koristiti usluge agencija za zapošljavanje, kao i agencija za privremeno zapošljavanje, odnosno može sam oglasiti slobodne poslove ili na bilo koji drugi način organizovati obaveštavanje o postojanju slobodnih poslova. Procedura zapošljavanja, broj i sadržina eliminacionih testova koje polažu kandidati, takođe je prepuštena poslodavcima, u granicama u kojima se ne prelaze zabrane određenih vrsta testiranja (kao što je nedozvoljeno prikupljanje medicinskih podataka). Konačno, diskreciona je procena poslodavaca koji kandidati poseduju najbolje kvalitete za obavljanje poslova za koje su konkurisali. Tokom sprovođenja celog ovog postupka, poslodavac je omeđen samo opštim ograničenjima koja su sadržana u više zakona, kao što je postojanje sistematizovanog posla na koji se prima zaposleni, zabrana diskriminacije, i poštovanje ograničenja koja su data za pojedine specifične poslove, odnosno pojedine grupe zaposlenih (maloletna lica, strane državljanke i lica bez državljanstva, odnosno lica sa umanjenom radnom sposobnošću).

Kada je reč o propisima kojima se reguliše zapošljavanje stranaca, može se izdvojiti više relevantnih međunarodnih instrumenata i nacionalnih zakonskih tekstova.

Prema međunarodnim standardima rada, nije dozvoljeno razlikovati radnike koji su legalno zaposleni kod poslodavca prema državljanstvu, odnosno zemlji porekla.¹³¹ Takođe, posebnom **Međunarodnom konvencijom o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica**¹³² garantuju se sva ljudska prava radnicima-migranata i članovima njihovih porodica, što uključuje i zabranu ropstva, robovskog položaja i prinudnog rada, ali i jednak tretman sa domaćim državljanima prilikom ostvarivanja prava na rad, uslova rada, kolektivnih prava radnika i socijalne sigurnosti.¹³³ Konačno, dve konvencije Međunarodne organizacije rada usmerene su na zaštitu radnika-migranata. **Konvencijom 97 o migraciji u cilju zapošljavanja**¹³⁴ i **Konvencijom 143 o migracijama u uslovima zloupotrebe i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata**¹³⁵, regulisan je odnos strana ugovornica prema radnicima-imigrantima, njihovi uslovi rada i smeštaja, kao i druga prava po osnovu rada, uz neizbežne odredbe o zabranama zloupotrebe njihovog položaja.

Republika Srbija potpisala je više bilateralnih i multilateralnih međunarodnih ugovora kojima se regulišu određeni aspekti angažovanja strane radne snage. U okviru regionalnih inicijativa potvrđeni su:

- **Sporazum o priznavanju profesionalnih kvalifikacija za doktore medicine, doktore stomatologije i arhitekte u kontekstu Centralno-evropskog sporazuma o slobodnoj trgovini**.¹³⁶ Potpisnice sporazuma su Albanija, Crna Gora, Severna Makedonija, Kosovo*¹³⁷, Bosna i Hercegovina i Srbija), a njegov cilj je automatsko priznavanje dokaza o formalnim kvalifikacijama na osnovu minimalnih uslova osposobljavanja u stranama potpisnicama za pristup i obavljanje navedenih profesija, kao i harmonizacija minimalnih uslova osposobljavanja, koji omogućavaju nosiocima kvalifikacija da se bave navedenim profesijama i u stranama potpisnicama u kojima nisu stekli svoje profesionalne kvalifikacije. Osim formalnog priznavanja kvalifikacija, sporazum sadrži i odredbe o kontinuiranom usavršavanju.

130 Službeni glasnik RS, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017, 113/2017 - dr. zakon i 49/2021.

131 Ivana Krstić (ur.), *op.cit.*, str. 60-61, 71.

132 Konvencija je usvojena Rezolucijom Generalne skupštine 45/158 od 18. decembra 1990. Državna zajednica Srbija i Crna Gora je 11.11.2004. godine potpisala Konvenciju ali je nikada nije potvrdila, kao ni Republika Srbija kao država-sledbenica.

133 Članovi 25-27, 39-40, 43, 52, 55. Ovo se odnosi i na specifične kategorije radnika-migranata (članovi 58-63).

134 Uredba o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada, broj 97, o migraciji u cilju zapošljavanja, Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 3/62.

135 Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 12/80.

136 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

137 Ovaj naziv je bez prejudiciranja statusa i u skladu je sa Rezolucijom Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1244/1999 i Mišljenjem Međunarodnog suda pravde o Deklaraciji o nezavisnosti Kosova.

- **Sporazum o priznavanju kvalifikacija u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu**¹³⁸ zaključile su iste potpisnice kao i prethodni, a njegova svrha je da se omogući priznavanje stečenih kvalifikacija u akreditovanim visokoškolskim ustanovama u jednoj državi potpisnici od strane svih ostalih, kako u cilju daljeg školovanja ili usavršavanja, tako i u cilju pristupa tržištu rada.
- **Sporazum o slobodi kretanja sa ličnim kartama na Zapadnom Balkanu**¹³⁹ je takođe potpisalo navedenih šest zemalja Zapadnog Balkana, kao i prethodna dva. Njegova svrha je prevashodno da omogućiti lakše kretanje licima koja poseduju lične isprave neke od strana potpisnica, na teritorijama ostalih strana potpisnica. Trebalo bi, međutim, da se napomene da ovaj sporazum podrazumeva samo kratkotrajne boravke u trajanju do 90 dana u prethodnih 180 dana, tako da se ova vrsta olakšica teško može da se dovede u vezu sa liberalizacijom tržišta rada.

Takođe, od 1. marta 2024. godine počeo je sa primenom Sporazum o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu, koji je deo međunarodnog ugovora koji su 2021. godine potpisale zemlje Zapadnog Balkana u okviru inicijative Otvoreni Balkan, među kojima i Republika Srbija.¹⁴⁰ Prema ovom Sporazumu, obezbeđena je potpuna sloboda kretanja radnika na Zapadnom Balkanu. Strani radnik, koji se zapošljava ili radno angažuje u Republici Srbiji, mora da poseduje jedinstveni identifikacioni broj koji pribavlja u matičnoj zemlji i potom se registruje u Srbiji, dok je lišen svih ostalih administrativnih obaveza i može da se zaposli bez jedinstvene dozvole – ovim Sporazumom se dakle derogira sistem uspostavljen ZoS i ZoZS.

Osim Sporazuma između Vlade Republike Srbije i Savjeta ministara Bosne i Hercegovine o privremenom zapošljavanju državljana Republike Srbije u Bosni i Hercegovini i državljana Bosne i Hercegovine u Republici Srbiji, koji je potpisan 9. juna 2011. godine, kao i sličnog sporazuma zaključenog sa Republikom Belorusijom¹⁴¹, Republika Srbija nema zaključene bilateralne sporazume prema kojima je regulisan i/ili olakšan dolazak stranih radnika i njihovo angažovanje kod poslodavaca koji obavljaju svoju delatnost u Srbiji.

Prema **Zakonu o upravljanju migracijama**¹⁴², upravljanje migracijama se „sprovodi tako da se doprinese ravnomernom i planskom ekonomskom razvoju Republike Srbije, uvažavajući strategije i politike ekonomskog razvoja i ekonomskih odnosa sa inostranstvom, mere aktivne politike zapošljavanja, populacione politike i politike u oblasti nauke i obrazovanja, uz jačanje veza sa dijasporom, i integracijom lica kojima je priznato pravo na utočište i reintegracijom povratnika po osnovu sporazuma o readmisiji“¹⁴³. Iz ove široke lepeze potencijalnih metoda sprovođenja migracija, svakako da može da se prepozna da je potrebno da se upravlja i imigracionim procesima u skladu sa planom ekonomskog razvoja, odnosno da je moguće da se koristi angažovanje stranih radnika kao rešenje za akutni nedostatak radne snage na domaćem tržištu rada.

Zakon o strancima (u daljem tekstu: ZoS) i **Zakon o zapošljavanju stranaca** (u daljem tekstu: ZoZS) čine funkcionalnu celinu kojom je uređen postupak zapošljavanja stranaca. U skladu sa zakonskom odredbom iz člana 2. tačka 1) ZoZS i člana 3. tačka 1) ZoS, stranac je svako lice koje nema državljanstvo Republike Srbije, pa će u daljem tekstu ovaj termin da se koristi kako za lica sa stranim državljanstvom, tako i za lica bez državljanstva. Kao što je već napomenuto u prethodnom tekstu, stranci se zapošljavaju prema posebnim pravilima, ali nakon zaposlenja imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici. Na osnovu člana 4. ZoZS, stranac ima i ista prava po osnovu nezaposlenosti, kao i prilikom korišćenja usluga nosilaca poslova zapošljavanja, kao domaći državljani.

Stranci se u Republici Srbiji zapošljavaju kroz postupak dobijanja jedinstvene dozvole, kojom su regulisani i boravak i rad. Predviđen je izuzetak od ovog pravila za strance koji dolaze sa teritorija država-članica Evropske unije, članove njihovih porodica, kao i radnike koji nisu državljani Evropske unije, ako su privremeno upućeni na rad od strane poslodavca koji ima sedište u državi članici Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske Konfederacije, ali će se ova pravila primenjivati tek po stupanju u članstvo Republike Srbije u Evropske unije.¹⁴⁴ Takođe, članom 3. ZoZS predviđen je niz izuzetaka od redovne procedure, odnosno situacija u kojoj stranac kojem je odobren privremeni boravak u Republici Srbiji ne mora da poseduje jedinstvenu dozvolu da bi ostvario pravo na rad. Ovo će se desiti u situacijama kada je privremeni boravak odobren po osnovu:

1. spajanja porodice sa članom uže porodice državljanina Republike, odnosno strancem kome je odobreno stalno nastanjenje;
2. vlasništva nad nepokretnošću;
3. humanitarnog boravka;
4. studiranja i međunarodne razmene studenata, u skladu sa ovim zakonom;
5. naučno istraživačkog rada;

138 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

139 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 3/2023.

140 Zakonom o potvrđivanju Sporazuma o uslovima za slobodan pristup tržištu rada na Zapadnom Balkanu, Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori, br. 27/2021.

141 Oba ova sporazuma zaključena su pre usvajanja Zakona o zapošljavanju stranaca 2014. godine i faktički se ne primenjuju.

142 Službeni glasnik RS, br. 107/2012.

143 Član 5. Zakona o upravljanju migracijama.

144 Članovi 5-8. i član 41. ZoZS.

6. statusa pretpostavljene žrtve trgovine ljudima i žrtve trgovine ljudima;
7. samostalnog boravka;
8. obavljanja poslova akreditovanog stranog novinara i koji je kao predstavnik inostranog medija upisan u evidenciju predstavnika inostranih medija, koji se vodi u ministarstvu nadležnom za poslove javnog informisanja u Republici;
9. volontiranja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje oblast volontiranja;
10. verske službe radi obavljanja verskih poslova i verske službe ili organizovanja, odnosno sprovođenja dobrotvornih akcija u okviru registrovanih crkava i verskih zajednica u Republici, u skladu sa zakonom;
11. radi obavljanja poslova u Republici, bez zasnivanja radnog odnosa, na osnovu odgovarajućih ugovora ili sporazuma sa međunarodnim organizacijama, između nadležnih institucija Republike i drugih država ili u okviru međunarodnih projekata o stručno-tehničkoj saradnji, obrazovanju ili istraživanju;
12. angažovanja kao člana autorske ili glumačke ekipe koji na teritoriji Republike proizvodi audiovizuelno delo, u skladu sa zakonom;
13. akta Vlade kojim se utvrđuju kriterijumi za određivanje kategorija stranaca, kategorije stranaca, način i bliži uslovi odobravanja privremenog boravka strancima donetim u skladu sa zakonom kojim se uređuju uslovi za ulazak, kretanje, boravak i vraćanje stranaca.

Takođe, pravo na rad bez izdate jedinstvene dozvole ostvaruje i stranac:

1. kome je odobreno stalno nastanjenje, u skladu sa zakonom;
2. kome je odobren azil ili privremena zaštita;
3. koji je tražilac azila, i kom u periodu od šest meseci nakon podnošenja zahteva za azil odluka po tom zahtevu nije doneta bez njegove krivice;
4. koji ima pravo na privilegije i imunitete u skladu sa potvrđenim međunarodnim ugovorima;
5. koji je član porodice člana diplomatsko konzularnog predstavništva sa kojom Republika ima zaključen bilateralni sporazum kojim se licu omogućava obavljanje plaćene delatnosti u Republici;
6. koji je član posade stranog broda, odnosno vazduhoplova, ili obavlja poslove u drumskom ili železničkom saobraćaju i zaposlen je kod stranog poslodavca;
7. koji je član spasilačke jedinice koja pruža pomoć prilikom otklanjanja posledica nesrećnih slučajeva i prirodnih katastrofa, kao i slučajeva humanitarne pomoći;
8. koji na osnovu ugovora zaključenih između organa nadležnih za poslove odbrane ili unutrašnje poslove obavlja poslove od interesa za Republiku ili za potrebe odbrane ili bezbednosti zemlje ili se usavršava u ovim oblastima.

Konačno, stranac čiji boravak u Republici ne traje duže od 90 dana u periodu od 180 dana računajući od dana prvog ulaska, odnosno duže od propisanog perioda boravka u skladu međunarodnim ugovorom, ostvaruje pravo na rad u Republici u navedenom periodu bez izdate jedinstvene dozvole ukoliko:

1. je vlasnik, osnivač, zastupnik ili član pravnog lica koji je registrovan u Republici, a koji nije u radnom odnosu u tom pravnom licu;
2. boravi radi uspostavljanja poslovnih kontakata ili prisustvovanja sastancima i koji bez ostvarivanja prihoda u Republici obavlja druge poslovne aktivnosti koje se odnose na pripremu stranog poslodavca da uspostavi prisustvo i otpočne sa radom u Republici;
3. je predavač ili istraživač koji učestvuje u organizovanim profesionalnim skupovima ili istraživačkim projektima ili obavlja rad u cilju predstavljanja ili sprovođenja različitih naučnih i tehničkih dostignuća, kao i njegovo prateće osoblje;
4. obavlja privremene obrazovne, sportske, umetničke, kulturne i druge slične aktivnosti ili u Republici boravi na naučnom, umetničkom, kulturnom ili sportskom događaju u organizaciji ovlašćenih organizacija, državnih organa ili organa autonomne pokrajine i jedinica lokalne samouprave, kao i prateće organizacijsko i tehničko osoblje;
5. je upućeno lice koje u Republici izvodi radove na osnovu ugovora o nabavci robe, nabavci ili zakupu mašina ili opreme njene isporuke, instaliranja, montaže, opravke ili obučavanja za rad na tim mašinama ili opremi;
6. samostalno ili za potrebe stranog poslodavca u Republici boravi radi obavljanja poslova opremanja i izlaganja opreme i eksponata na trgovinskim i drugim sajmovima i izložbama.

Postupak dobijanja jedinstvene dozvole uređen je izmenama i dopunama oba zakona iz 2023. godine, u cilju lakšeg angažovanja stranih radnika, odnosno skraćanja i pojednostavljenja administrativne procedure. Na osnovu člana 46b. stavova 2-4. ZoS, za stranca, kome je u skladu sa viznim režimom potrebna viza za ulazak u Republiku Srbiju, zahtev za izdavanje jedinstvene dozvole podnosi se nakon ulaska u Republiku Srbiju, za vreme

važnja vize za duži boravak po osnovu zapošljavanja. Izuzetno, stranac koji poseduje vizu za kraći boravak, može da podnese zahtev u periodu zakonitog boravka u Republici Srbiji, ako za to postoji interes Republike Srbije ili razlog više sile, uz dostavljanje dokaza o postojanju interesa. Za stranca kome u skladu sa viznim režimom nije potrebna viza za ulazak u Republiku Srbiju zahtev se podnosi u periodu zakonitog boravka stranca, a može da se podnese i iz inostranstva. Stranci kojima je potrebna jedinstvena dozvola radi zapošljavanja, moraju podneti zahtev za izdavanje iste, odnosno to mogu učiniti poslodavac ili lice koje ovlaste.¹⁴⁵ Zahtev se podnosi elektronskim putem, a odlučivanje o izdavanju jedinstvene dozvole sastoji se od sledećih aktivnosti:

- procene državnog organa nadležnog za zaštitu bezbednosti Republike Srbije da li boravak stranca na teritoriji Republike Srbije predstavlja neprihvatljiv bezbednosni rizik;
- procene nadležne službe za poslove zapošljavanja sprovođenjem testa tržišta rada na zahtev poslodavca ili ocenom o ispunjenosti uslova za posebne slučajeve zapošljavanja i samozapošljavanje stranca.

Prvu procenu vrše Ministarstvo unutrašnjih poslova ili Bezbednosno informativna agencija, a drugu NSZ. Procena NSZ, takozvani „test tržišta rada“, odnosno proverava da li se na evidenciji organizacije nadležne za poslove zapošljavanja nalaze lica koja odgovaraju uslovima iz zahteva poslodavca za konkretno radno mesto, odnosno lica koja ostvaruju pravo na rad u skladu sa ovim zakonom i koja odgovaraju uslovima iz zahteva poslodavca za konkretno radno mesto.¹⁴⁶ Takođe, poslodavac mora da ispuni i sledeće uslove da bi NSZ dala saglasnost za zapošljavanje:

1. da u roku od 90 dana pre podnošenja zahteva za jedinstvenu dozvolu za zapošljavanje nije otpustao zaposlene usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena na radnim mestima za koje se traži jedinstvena dozvola za zapošljavanje, u skladu sa propisima o radu;
2. da je dostavio zaključen ili predložen ugovor o radu sa strancem, ili drugi ugovor kojim se ostvaruju prava po osnovu rada.¹⁴⁷

Osim zapošljavanja, procena se vrši i za posebne slučajeve zapošljavanja (upućivanje lica, kretanje u okviru privrednog društva, za nezavisnog profesionalca i za osposobljavanje i usavršavanje) kada se procenjuje ispunjenost zakonskih uslova za ovu vrstu angažovanja stranca, kao i za samozapošljavanje.¹⁴⁸ Vlada Republike Srbije može da uvede dodatne kvote, kojima se sprečava neograničeno dovođenje odnosno zapošljavanje stranca, u skladu sa kretanjima na tržištu rada.¹⁴⁹

Međutim, predviđena je i suprotna mogućnost. U slučaju da postoji kontinuiran poremećaj, odnosno nesklad između ponude i potražnje za određenim zanimanjima na tržištu rada, Vlada Republike Srbije bi mogla da usvoji odluku o deficitarnim zanimanjima, koja bi podrazumevala da se za pojedina konkretna zanimanja ne bi vršio test tržišta rada, dok bi se i dalje vršila procena da li su ispunjeni drugi uslovi za angažovanje stranog radnika. Deficitarna zanimanja, koja bi bila predmet ove odluke, bi se određivala uz prethodno pribavljenu saglasnost Socijalno-ekonomskog saveta.¹⁵⁰

Jedinstvena dozvola se izdaje za zapošljavanje, samozapošljavanje, i posebne slučajeve zapošljavanja, na period do tri godine.¹⁵¹ ZoS je predviđen izuzetno kratak rok od 15 dana, za sprovođenje celog postupka.¹⁵²

Osim navedenih slučajeva, potrebno je da se ukaže i na režim koji je uveden Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima.¹⁵³ Ovaj propis se primenjuje na radnike u određenim delatnostima u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, u okviru koje mogu da se obavljaju sezonski poslovi, izuzev delatnosti iz sledećih grana: 01.7 lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti, 02.4 uslužne delatnosti u vezi sa šumarstvom, 03.1 ribolov i 03.2 akvakultura. Osnov angažovanja sezonskog radnika je posebna vrsta ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, koji se zaključuje usmenim putem. Od značaja za radno angažovanje stranca je Član 3. stav 4. je od značaja za radno angažovanje strance i njime se u potpunosti derogira primena Zakona o strancima i Zakona o zapošljavanju stranca, kada je reč o uslovima za zapošljavanje: „Na stranog državljanina koji se, za vreme boravka na teritoriji Republike Srbije, radno angažuje na poslovima i pod uslovima propisanim ovim zakonom, ne primenjuju se posebni uslovi za zapošljavanje stranca utvrđeni zakonom kojim se uređuje rad stranca.“ Dakle, svi radnici koji već imaju regulisan boravak u Republici Srbiji, bez obzira na osnov tog boravka, mogu da se angažuju prema ovom zakonu. To se odnosi i na strance koji mogu da uđu u Republiku Srbiju bez vize, u skladu sa relevantnim propisima koji se primenjuju na njihov status, dok ostali stranci koji žele da se angažuju na sezonskim poslovima moraju da zatraže vizu D (viza za duži boravak), budući da viza C (viza za kraći boravak) ne može da bude osnov za podnošenje zahteva za privremeni boravak u Republici Srbiji.¹⁵⁴

145 Član 47. stav 1. ZoS.

146 Član 16a. stav 1. ZoZS.

147 Član 16. ZoZS.

148 Članovi 10. i 10-23. ZoZS.

149 Član 24. stav 1. ZoZS.

150 Član 11. stav 6. ZoZS.

151 Član 46e. ZoS.

152 Član 46g. ZoS.

153 Službeni glasnik RS, br. 50/2018.

154 Član 21. stav 3. ZoS.

ANEKS 3: BROJ REGISTROVANO ZAPOSLENIH PREMA VRSTI UGOVORA I SEKTORU DELATNOSTI U PERIODU OD 2019. DO 2023. GODINE, PREMA EVIDENCIJI CROSO

2019. godina

Sektor delatnosti	Ugovor o radu na neodređeno vreme	Ugovor o radu na određeno vreme	Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	Ugovor o delu	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	26001	5824	1159	99	33083
Rudarstvo	18442	3125	95	45	21707
Prerađivačka industrija	344563	90744	4602	915	440824
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	36742	1152	1200	96	39190
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32547	4525	1449	97	38618
Građevinarstvo	67393	26067	1600	342	95402
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	233246	67262	1523	1589	303620
Saobraćaj i skladištenje	91325	18704	1031	294	111354
Usluge smeštaja i ishrane	51202	17596	2035	250	71083
Informisanje i komunikacije	51198	7458	597	1575	60828
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	37275	6945	411	1181	45812
Poslovanje nekretninama	5293	1056	184	78	6611
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	69740	17840	1609	667	89856
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	44190	44343	15147	607	104287
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	133454	19937	5252	3854	162497
Obrazovanje	110665	53761	666	775	165867
Zdravstvena i socijalna zaštita	142031	22385	1809	3216	169441
Umetnost; zabava i rekreacija	23789	6198	888	1169	32044
Ostale uslužne delatnosti	20222	4720	1583	1367	27892
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	181	15	0	0	196
Nepoznat sektor	2222	399	2	46	2669
Ukupno	1541721	420056	42842	18262	2022881

2020. godina

Sektor delatnosti	Ugovor o radu na neodređeno vreme	Ugovor o radu na određeno vreme	Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	Ugovor o delu	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	26945	5181	691	95	32912
Rudarstvo	18733	5299	102	49	24183
Prerađivačka industrija	364735	98031	4072	912	467750
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	38112	804	945	36	39897
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32707	4513	1973	71	39264
Građevinarstvo	74352	26629	1444	262	102687
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	246136	68140	1279	1521	317076
Saobraćaj i skladištenje	94088	18804	777	266	113935
Usluge smeštaja i ishrane	54291	15166	1669	141	71267
Informisanje i komunikacije	64070	9050	732	1523	75375
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	37629	6799	444	917	45789
Poslovanje nekretninama	5474	1114	195	71	6854
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	75782	15549	959	580	92870
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	54600	32837	9057	476	96970
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	132339	20167	5154	3502	161162
Obrazovanje	118469	46290	601	1028	166388
Zdravstvena i socijalna zaštita	149468	21131	1736	2957	175292
Umetnost; zabava i rekreacija	25031	7690	945	1219	34885
Ostale uslužne delatnosti	21128	5077	1462	1372	29039
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	223	7	0	3	233
Nepoznat sektor	2446	364	5	39	2854
Ukupno	1636758	408642	34242	17040	2096682

2021. godina

Sektor delatnosti	Ugovor o radu na neodređeno vreme	Ugovor o radu na određeno vreme	Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	Ugovor o delu	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	26206	4517	550	112	31385
Rudarstvo	18881	6973	177	44	26075
Prerađivačka industrija	373929	90180	4113	905	469127
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	38683	806	428	45	39962
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32835	4654	2015	71	39575
Građevinarstvo	76559	25824	1367	250	104000
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	249635	67705	1295	1402	320037
Saobraćaj i skladištenje	95564	17511	942	151	114168
Usluge smeštaja i ishrane	53643	17934	2059	191	73827
Informisanje i komunikacije	71483	9827	635	1455	83400
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	37417	6525	539	799	45280
Poslovanje nekretninama	5713	1202	161	67	7143
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	80502	16016	959	542	98019
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	58210	34552	9647	729	103138
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	132236	20752	5603	3331	161922
Obrazovanje	117194	50525	540	922	169181
Zdravstvena i socijalna zaštita	152118	22012	2259	2831	179220
Umetnost; zabava i rekreacija	25959	7861	1065	1214	36099
Ostale uslužne delatnosti	20509	4923	1705	1430	28567
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	297	16	0	3	316
Nepoznat sektor	2386	320	3	37	2746
Ukupno	1669959	410635	36062	16531	2133187

2022. godina

Sektor delatnosti	Ugovor o radu na neodređeno vreme	Ugovor o radu na određeno vreme	Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	Ugovor o delu	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	25130	3967	464	94	29655
Rudarstvo	20724	6318	110	38	27190
Prerađivačka industrija	378272	85358	2890	887	467407
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	37859	813	167	46	38885
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32695	4714	1556	55	39020
Građevinarstvo	76699	25802	1308	201	104010
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	255518	64464	1207	1383	322572
Saobraćaj i skladištenje	96895	17523	906	159	115483
Usluge smeštaja i ishrane	55210	18708	2531	281	76730
Informisanje i komunikacije	83989	10271	678	1441	96379
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	37084	6739	547	672	45042
Poslovanje nekretninama	5925	1154	145	71	7295
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	86640	16095	1002	495	104232
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	63666	34461	9595	563	108285
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	132340	20544	4796	4636	162316
Obrazovanje	116864	50822	488	959	169133
Zdravstvena i socijalna zaštita	153918	22445	1928	2661	180952
Umetnost; zabava i rekreacija	26585	8636	1054	1145	37420
Ostale uslužne delatnosti	20836	4712	1716	1775	29039
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	382	20	0	5	407
Nepoznat sektor	2455	310	3	38	2806
Ukupno	1709686	403876	33091	17605	2164258

2023. godina

Sektor delatnosti	Ugovor o radu na neodređeno vreme	Ugovor o radu na određeno vreme	Ugovor o privremenim i povremenim poslovima	Ugovor o delu	Ukupno
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	24893	3943	472	92	29400
Rudarstvo	21346	6302	69	37	27754
Prerađivačka industrija	381553	80943	2715	953	466164
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	37618	883	165	32	38698
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32736	4876	1719	95	39426
Građevinarstvo	78002	26279	1490	243	106014
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	261322	62988	1403	1476	327189
Saobraćaj i skladištenje	97455	18482	1039	157	117133
Usluge smeštaja i ishrane	57411	19544	2664	261	79880
Informisanje i komunikacije	90965	9701	641	1329	102636
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	37508	6126	391	618	44643
Poslovanje nekretninama	6238	1252	124	62	7676
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	90422	15670	834	509	107435
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	64815	31730	9022	493	106060
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	132237	21277	4688	4686	162888
Obrazovanje	115929	52648	671	981	170229
Zdravstvena i socijalna zaštita	161193	18919	2166	2462	184740
Umetnost; zabava i rekreacija	27525	9171	1211	1253	39160
Ostale uslužne delatnosti	21182	4919	1960	1682	29743
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	391	17	0	6	414
Nepoznat sektor	2454	339	4	197	2994
Ukupno	1743195	396009	33448	17624	2190276

ANEKS 4: BROJ NEZAPOSLENIH NA EVIDENCIJI NSZ PREMA STAROSNIM GRUPAMA I REGIONU, 2023. GODINA

Region	ukupno		15-29		30-49		50-64	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Beogradski region	43832	100	6018	13,7	17398	13,7	20416	46,6
Region Vojvodine	79626	100	14644	18,4	32482	18,4	32500	40,8
Region Šumadije i Zapadne Srbije	137587	100	27367	19,9	57786	19,9	52434	38,1
Region Južne i Istočne Srbije	106727	100	20639	19,3	42798	19,3	43290	40,6
Region Kosova i Metohije	19992	100	5456	27,3	9820	27,3	4716	23,6