

UNIVERZITET SINGIDUNUM
DEPARTMAN ZA POSLEDIPLOMSKE STUDIJE I MEĐUNARODNU
SARADNJU

DOKTORSKA DISERTACIJA

ZAPOŠLJAVANJE U NACIONALNIM
STRATEGIJAMA ODRŽIVOG RAZVOJA

Mentor:

prof. dr Danijel Cvjetičanin

Kandidat:

mr Marina Savković

Beograd, 2016. godine

SADRŽAJ

UVOD	8
1. Predmet i cilj istraživanja	8
2. Značaj i aktuelnost teme	9
3. Kratak opis rada.....	10
Prvi deo: STRATEGIJE ODRŽIVOG RAZVOJA.....	12
1. Relevantna teorijska određenja	12
1.1. Pojam održivog razvoja	12
1.2. Pojam strategije.....	18
2. Institucionalni okvir održivog razvoja	20
2.1. Najvažniji dokumenti u oblasti održivog razvoja.....	23
2.1.1. Milenijumski razvojni ciljevi Ujedinjenih nacija	23
2.1.2. Lisabonska strategija.....	24
2.1.3. Strategija održivog razvoja Evropske unije	27
2.1.4. Strategija Evropa 2020	28
2.2. Nacionalne strategije održivog razvoja	31
2.3. Indikatori održivog razvoja	34
Drugi deo: TRŽIŠTE RADA I ZAPOSŁJAVANJE.....	37
1. Relevantna teorijska određenja i osnovne empirijske relacije	37
1.1. Tržište rada i zapošljavanje	37
1.2. Nezaposlenost i siromaštvo	41
1.2.1. Uzroci nezaposlenosti	42
1.2.2. Vrste nezaposlenosti	48
1.3. Ranjive grupe na tržištu rada.....	50
1.3.1. Položaj mladih na tržištu rada.....	53
1.4. Politike zapošljavanja i politike tržišta rada	55
2. Indikatori tržišta rada	62

2.1.	Indikatori dostojanstvenog posla.....	67
2.2.	Indikatori tržišta rada u evropskim razvojnim dokumentima	69
3.	Značajni faktori uticaja na savremeno tržište rada i zapošljavanje.....	72
3.1.	Odnos ekonomskog rasta i zapošljavanja.....	72
3.2.	Obrazovanje i tržište rada.....	74
3.3.	Demografska kretanja, tržište rada i zapošljavanje	76
3.4.	Uticaj svetske ekonomske krize na tržište rada i zapošljavanje	79
3.5.	Uticaj globalizacije na tržište rada i zapošljavanje.....	82
3.6.	Produktivnost rada i zapošljavanje	86
3.7.	Uticaj tehnološkog razvoja na tržište rada i zapošljavanje	88
4.	Empirijski trendovi u oblasti tržišta rada i zapošljavanja	93
4.1.	Tržište rada u Evropskoj uniji.....	93
4.1.1.	Strategija Evropa 2020	99
4.2.	Tržište rada u Srbiji.....	101
4.2.1.	Dugoročne projekcije kretanja na tržištu rada Srbije	104
4.2.2.	Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine.....	107
4.3.	Privredne delatnosti sa najvećim potencijalom za zapošljavanje	109
5.	Zapošljavanje kao tema održivog razvoja.....	112
5.1.	Zelena ekonomija i nova radna mesta	115
5.2.	Zapošljavanje u Strategiji održivog razvoja EU	118
	Treći deo: ANALIZA NACIONALNIH STRATEGIJA ODRŽIVOG RAZVOJA.....	120
1.	Metodologija istraživanja	120
2.	Cilj i predmet istraživanja.....	123
3.	Hipoteze istraživanja	124
4.	Ograničenja istraživanja	124
5.	Rezultati istraživanja i analiza	126
5.1.	Analiza sadržaja strategija održivog razvoja zemalja članica Evropske unije	126
5.1.1.	Zaposlenost i kriza u nacionalnim strategijama održivog razvoja	132
5.1.2.	Izvori novih radnih mesta u nacionalnim strategijama održivog razvoja	134
5.1.3.	Uzroci nezaposlenosti u nacionalnim strategijama održivog razvoja.....	143

5.1.4. Politike tržišta rada u nacionalnim strategijama održivog razvoja.....	146
5.2. Analiza sadržaja Nacionalne strategije održivog razvoja Republike Srbije	150
5.3. Indikatori tržišta rada u zemljama članicama Evropske unije	154
5.4. Komparativna analiza indikatora održivog razvoja u Srbiji i Evropskoj uniji.....	165
Četvrti deo: ZAKLJUČNA RAZMATRANJA	168
1. Predlog unapređenja nacionalnih strategija održivog razvoja sa aspekta zapošljavanja	183
2. Predlog skupa indikatora održivog razvoja koji se odnose na tržište rada	186
LITERATURA	190
PRILOZI.....	200
A. Spisak nacionalnih organizacija čiji su predstavnici anketirani u okviru analize indikatora održivog razvoja.....	200
B. Pregled relevantnih indikatora održivog razvoja u istraživanjem obuhvaćenim državama	204
C. Indikatori dostojanstvenog posla.....	211
D. Upitnik za kodiranje u okviru analize sadržaja	215
E. Spisak nacionalnih strategija održivog razvoja i publikacija o indikatorima korišćenih za analizu	218
F. Broj pojavljivanja ključnih reči u tekstovima strategija	224
G. Učestalost pojavljivanja izabranih ključnih pojmova u odnosu na godinu usvajanja strategije.....	225

Lista korišćenih skraćenica¹

BDP – Bruto domaći proizvod

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja)

EFTA – European Free Trade Association (Evropska asocijacija za slobodnu trgovinu)

EK – Evropska komisija (European Commission)

ESDN – European Sustainable Development Network (Evropska mreža za održivi razvoj)

EU – European Union (Evropska unija)

EUROSTAT – European Statistics (Statistička služba Evropske unije)

IKT – Informaciono komunikacione tehnologije

ILO – International Labour Organisation (Međunarodna organizacija rada)

IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Institut za istraživanje budućnosti rada)

MDG – Millennium Development Goals (Milenijumski razvojni ciljevi)

MMF – Međunarodni monetarni fond (International Monetary Fund)

NSOR – Nacionalne strategije održivog razvoja

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj)

SAD – Sjedinjene Američke Države

SB – Svetska banka (World Bank)

UN – Ujedinjene nacije (United Nations)

UNEP – United Nations Environment Programme (Program Ujedinjenih nacija za zaštitu životne sredine)

¹ Skraćenice su izvedene iz srpskog jezika, osim u onim situacijama gde je izvorna skraćenica prihvaćena i uobičajeno se koristi u akademsko-stručnoj javnosti.

Lista tabela

Tabela 1: Ciljevi aktivnih programa tržišta rada.....	59
Tabela 2: Aktivne politike tržišta rada u zemljama OECD-a: tipovi programa, njihovi troškovi i efektivnost.....	61
Tabela 3: Indikatori održivog razvoja koji se odnose na tržište rada, a prate se u okviru sistema EUROSTATa	71
Tabela 4: Korelacija između rasta BDPa i rasta zaposlenosti.....	72
Tabela 5: Osnovni pokazatelji tržišta rada u EU	94
Tabela 6: Broj zaposlenih u hiljadama (Srbija, godišnji prosek).....	103
Tabela 7: Osnovni pokazatelji tržišta rada u Republici Srbiji, lica radnog uzrasta (15-64)	103
Tabela 8: Projektovani osnovni indikatori tržišta rada stanovništva radnog starosnog doba (15-64), u hiljadama	105
Tabela 9: Ciljane stope zaposlenosti za uzrast 15-64 i 20-64, poređenje EU i Republike Srbije	109
Tabela 10: Osnovni podaci o analiziranim strategijama.....	127
Tabela 11: Godina usvajanja strategije i pojavljivanje sintagme „ekonomska kriza“ („recesija“)	133
Tabela 12: Da li su sektorski jasno predviđeni izvori novih radnih mesta u budućnosti?.....	134
Tabela 13: Koji uzroci nezaposlenosti se navode u tekstu strategije održivog razvoja?.....	143
Tabela 14: Najčešće korišćeni indikatori tržišta rada u kontekstu održivog razvoja.....	157
Tabela 15: Sektorski pristup formiranju indikatora održivog razvoja i tržišta rada.....	160
Tabela 16: Indikatori vezani za položaj ranjivih grupa na tržištu rada	161
Tabela 17: Indikatori koji se odnose na nedovoljnu i ranjivu zaposlenost	162
Tabela 18: Slaganje indikatora održivog razvoja koje prati Srbija u odnosu na indikatore zemalja članica EU i EUROSTATa.....	166

Lista grafika

Grafik 1: Rast produktivnosti kako bi se izbegao pad u životnom standardu	87
Grafik 2: Prognoze o kretanju ukupne radne snage po zemljama do 2050.godine, u %	98
Grafik 3: Da li se oblast zapošljavanja nalazi među ključnim prioritetima odnosno temama strategije?	129
Grafik 4: Predviđeni izvori novih radnih mesta u budućnosti.....	139
Grafik 5: Da li su u tekstu strategije identifikovani uzroci nezaposlenosti?.....	143
Grafik 6: Da li su strategijom predviđene konkretne mere tržišta rada?	146
Grafik 7: Koje aktivne mere tržišta rada se pominju u strategijama održivog razvoja?.....	147
Grafik 8: Slaganje indikatora održivog razvoja koje prati Srbija i EUROSTAT	167

UVOD

Aktuelni trendovi na domaćem i međunarodnom tržištu rada pokazuju relativno stabilan, pa čak i rastući broj lica koja traže posao. To ima implikacije na javne finansije, socijalnu politiku i ekonomski rast i razvoj u celini. Manji broj država u svetu beleži visok i stabilan nivo zaposlenosti, pa se konkretni slučajevi mogu posmatrati kako izuzetak, a ne kao pravilo. Čak i društva koja odlikuje visoka zaposlenost, suočavaju se sa ozbiljnim izazovima na tržištu rada, pre svega kroz ograničene mogućnosti širenja radne resursne baze potrebne za dalji ekonomski rast i razvoj.

Koncept održivog razvoja obuhvata sintezu i sinergiju ekonomske, ekološke i socijalne razvojne komponente, uzimajući u obzir međugeneracijsku solidarnost u korišćenju i raspodeli resursa. Na nacionalnom i nadnacionalnom nivou donosioci odluka pomenuti razvojni koncept uključuju u dugoročne razvojne strategije, koje su posebno aktuelizovane poslednje dve decenije. Rastuće interesovanje stručne i akademske javnosti za oblasti održivog razvoja i potencijal korišćenja datog trenda za rešavanje problema nezaposlenosti opredelili su autorku da konkretnu temu na ovaj način sagleda i istraži. Osnovna ideja pri definisanju i realizaciji ove teme bila je da se na sveobuhvatan način istraže pitanja vezana za tržište rada i tokove zaposlenosti koja su obuhvaćena nacionalnim strategijama održivog razvoja.

1. Predmet i cilj istraživanja

Predmet istraživanja doktorske disertacije su pitanja tokova zaposlenosti i tržišta rada obuhvaćena tekstovima nacionalnih strategija održivog razvoja. Cilj je utvrditi na koji način i u kom obimu krovne razvojne strategije ukazuju na ulogu i značaj teme zapošljavanja u kontekstu dugoročnog, odnosno održivog razvoja. U tom smislu, analizira se intenzitet obuhvata pitanja zapošljavanja i tržišta rada u analiziranim dokumentima, formulacija i rešenja problema nezaposlenosti, odnosno identifikacija konkretnih izvora novih radnih mesta. Istraživanjem su obuhvaćeni tekstovi svih javno

dostupnih nacionalnih strategija održivog razvoja država članica Evropske unije. U analizu su uključena pitanja: uzroka nezaposlenosti i politika tržišta rada, uticaja ekonomske krize na sadržaj tekstova strategija održivog razvoja, izvori novih radnih mesta, indikatori tržišta rada i slično. Posebno je analiziran primer Nacionalne strategije održivog razvoja Republike Srbije, uz obuhvat svih pomenutih aspekata i poređenje sa drugim nacionalnim strategijama održivog razvoja. Indikatori održivog razvoja koji se mogu dovesti u vezu sa pitanjima zapošljavanja i tržišta rada prevashodno su analizirani sa aspekta relevantnosti, u smislu sinteze pitanja tokova zaposlenosti, tržišta rada i održivog razvoja.

Svrha ove disertacije jeste da se istraži prostor za potencijalno unapređenje obuhvata pitanja zapošljavanja i tržišta rada u okvirima budućih dugoročnih razvojnih strategija, odnosno strategija održivog razvoja. Predlog indikatora održivog razvoja u bi trebalo da unapredi bazu za praćenje i evaluaciju napretka u sprovođenju konkretnih strategija. Na kraju, istraživanje i zaključci treba da dovedu do otvaranja novih istraživačkih pitanja u okviru tema obuhvaćenih ovim radom.

2. Značaj i aktuelnost teme

Nezaposlenost predstavlja pojavu koja se vezuje za različite društvene probleme. Na makro nivou, ovde se može govoriti o rastućem nivou siromaštva, destabilizaciji javnih finansija kroz rastući pritisak izdataka za socijalnu pomoć, usporen ekonomski rast usled ograničene kupovne moći stanovništva i slično. Na mikro nivou, u pitanju je rastući kvalitativni jaz između ponude i tražnje za radom, usled zastarevanja znanja i veština radnika koji dugo traže posao, zatim ekonomska i društvena isključenost pojedinca usled ograničenosti, odnosno potpunog odsustva prihoda. U posebno teškoj situaciji mogu se naći mladi koji prvi put stupaju na tržište rada i nemaju prethodno relevantno radno iskustvo. Dugotrajno traženje posla od strane ovih lica može dovesti do obeshrabrivanja i prelaska u radnu neaktivnost, ili do prihvatanja poslova nestabilnog radnog statusa, odnosno poslova koji podrazumevanju relativno loše radne uslove u odnosu na prosečnog radnika ekvivalentnih kvalifikacija i veština. Na tržištu rada se

javljanju i druge posebno ranjive grupe, u kontekstu pristupa stabilnom zaposlenju i prosečnim radnim uslovima, nevezano za to da li se radi o ekonomski razvijenijim ili manje razvijenim državama.

Opravdanost ove analize postaje jasnija, ukoliko se sagledaju i konkretni trendovi u oblasti tržišta rada, odnosno:

- Stalni rast broja nezaposlenih u svetu, sa akcentom na rastuću dugoročnu nezaposlenost;
- Dinamične promene na tržištu rada usled globalizacije, tehnoloških promena, ekonomskih poremećaja i slično;
- Polarizacija radnika, pre svega sa aspekta pripadnosti ranjivim grupama po osnovu obrazovanja, roda, uzrasta i
- Ograničen potencijal za stvaranje poslova koji se mogu nazvati *dostojanstvenim*.

Zbog prethodno pomenutog, pitanje zapošljavanja nalazi se među osnovnim razvojnim prioritetima na nacionalnom nivou i sastavni je deo ključnih razvojnih strategija. Uzimajući kao pretpostavku da se nacionalne strategije održivog razvoja smatraju relevantnim dugoročno razvojnim dokumentima, a da evropska tržišta rada odlikuje strukturno utemeljena nezaposlenost, jasno je da je pitanje zapošljavanja izazov koji treba dugoročno rešavati.

3. Kratak opis rada

Doktorska disertacija se sastoji iz 4 dela. Prvi deo je posvećen teorijskoj analizi koncepta održivog razvoja i koncepta strategije. Dat je pregled institucionalnog okvira za definisanje politika u oblasti održivog razvoja, kao i prikaz međunarodnih dokumenata koji predstavljaju referentnu osnovu za razvoj nacionalnih strategija održivog razvoja. Ovde je obuhvaćen i opšti teorijsko-kritički osvrt na aktuelne nacionalne strategije održivog razvoja.

Drugi deo je posvećen aktuelnoj teorijsko-praktičnoj analizi različitih aspekata tržišta rada, uključujući odnose ponude i tražnje, uzroke i vrste nezaposlenosti, aspekte tržišne ranjivosti, politike zapošljavanja i tržišta rada, pokazatelje tržišta rada i druge relevantne pojmove i odnose. Takođe, analizirani su faktori koji dominirajuće deluju na savremeno tržište rada, a to su: ekonomski rast, obrazovanje, demografska kretanja, ekonomska kriza, globalizacioni procesi, produktivnost rada i tehnološke promene. U okviru ovog dela razmatraju se tržišne karakteristike i empirijski trendovi na tržištima rada Evropske unije i Srbije, uz analizu aktuelnih politika zapošljavanja i dugoročnih tržišnih projekcija. Data je analiza privrednih delatnosti u okviru kojih ekonomski eksperti sagledavaju najveći potencijal rasta zaposlenosti u narednom periodu. Predstavljen je i analiziran koncept zapošljavanja u kontekstu održivog razvoja. Poseban osvrt je dat na analizu pojmova *zelene* ekonomije, *zelenih* poslova i mogućeg uticaja razvoja delatnosti povezanih sa zaštitom životne sredine na stvaranje novih poslova.

Trećim delom ovog rada obuhvaćeni su rezultati i analiza istraživanja, a uključuju analizu sadržaja nacionalnih strategija održivog razvoja zemalja članica EU i Srbije, odnosno analizu indikatora održivog razvoja navedenih država. Zaključna razmatranja čine poslednji deo i obuhvataju opšte zaključke i finalno testiranje postavljenih hipoteza. U zaključku se daje predlog unapređenja nacionalnih strategija i indikatora održivog razvoja sa aspekta prethodno analiziranih pitanja.

Prvi deo: STRATEGIJE ODRŽIVOG RAZVOJA

1. Relevantna teorijska određenja

1.1. Pojam održivog razvoja

Najšire posmatrano, održivi razvoj se može sagledati kao holistički pristup odnosu čoveka i prirode². Tako se može zaključiti da je ekološka komponenta razvoja ona iz koje su posledično proistekli ostali razvojni elementi obuhvaćeni ovim konceptom. Iako je ideja integrisanog pristupa razvoju začeta sedamdesetih godina dvadesetog veka³, zvanična definicija održivog razvoja potiče iz 1987. godine. Tada je Bratlandova komisija⁴ dati pojam odredila kao: „*razvoj u skladu sa potrebama sadašnjosti, kojim se ne ugrožava mogućnost budućih generacija da zadovolje svoje potrebe*”⁵. Uprkos visokom stepenu opštosti konkretnog teorijskog određenja održivog razvoja, ono je i dalje široko prihvaćeno u akademsko-stručnoj javnosti. Definicijom su obuhvaćena najmanje dva koncepta značajna za ekonomsku analizu⁶:

- koncept ljudskih potreba, a posebno onih koje se odnose na siromašno stanovništvo i
- dugoročna razvojna ograničenja, koja su nastala kao posledica nivoa tehnološkog napretka i uticaja savremenih društvenih organizacija⁷.

Konkretnim određenjem pojma održivog razvoja podrazumeva se i princip međugeneracijske solidarnosti koje bi trebalo prihvatiti kao prioritetno razvojno načelo.

² Egelston E.A. (2013), Sustainable Development – A History, Berlin: Springer, str. 2

³ Mebratu, D. (1998), Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review, *Environmental Impact Assessment Review*, 18:493-520, str. 501

⁴ Pod Bratlandovom komisijom se u datom kontekstu uobičajeno podrazumeva Svetska komisija za životnu sredinu i razvoj, formirana osamdesetih godina prošlog veka od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija, kojom je predsedavao Gro Harlem Bratland.

⁵ United Nations General Assembly (1987), Report of the world commission on environment and development: Our common future. Oslo, Norway: United Nations General Assembly, Development and International Co-operation: Environment, str. 87

⁶ Mebratu, D. (1998), Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review, *Environmental Impact Assessment Review*, Vol. 18, str. 501

⁷ Isto

Osnovni cilj održivog razvoja usmeren je ka integraciji ekonomskih i ekoloških pitanja, odnosno razvojnih strategija i politika zaštita životne sredine, kako bi se obezbedila stabilnost dugoročnog razvoja i očuvanja kapitalne osnove društva.

Ukoliko se koncept održivog razvoja posmatra iz perspektive razvoja ekonomske misli, Tomas Robert Maltus se smatra prvim teoretičarem koji je analizirao ograničene mogućnosti razvoja usled oskudnosti resursa, u okvirima razmatranja teorije populacije⁸. David Rikardo je ideju opadajućih prinosa usled ograničenih prirodnih resursa dalje razvijao kroz složeniju ekonomsku analizu, ali se Maltusova teorija ograničenih prirodnih resursa kao dugoročne osnove razvoja smatra pretečom koncepta održivog razvoja⁹. Iako je resursna osnova razvoja višestruko unapređena razvojem tehnologije, vremenom su se pojavili novi problemi usled naglog zagađenja životne sredine. Odnosom ekonomije, tehnologije i prirodnih resursa bavio se i Ernest Šumaher u svojoj knjizi *Lepota je u malim stvarima*¹⁰, izdate 1973. godine¹¹. On u navedenoj knjizi pokazuje zabrinutost što velike organizacije i nekontrolisan razvoj tehnologije degradiraju ljudski duh i uništavaju životnu sredinu. Polazeći od tvrdnje da je moderna ekonomija neodrživa u humanom i ekološkom smislu, Šumaher ističe potrebu razvoja odgovarajuće tehnologije i optimalne veličine organizacija koje će odgovarati stvarnim potrebama ljudi. Uključivanje neekonomskih faktora u proces donošenja odluka i povratak čoveka prirodi i jednostavnom načinu života takođe predstavljaju relevantne segmente Šumaherove analize sedamdesetih godina dvadesetog veka.

Kao osnova za rešavanje problema degradacije kapitala, uobičajeno se koristio koncept eksternalija razvijen početkom dvadesetog veka. U svom delu *Ekonomija blagostanja* (1920), Artur Pigu je razvio pojam eksternalije kao nekompensovanog i nenumeravanog uticanja pojedinaca na blagostanje drugih ljudi, usled čega se remeti tržišna ravnoteža. Eksternalijama se stvaraju neočekivane društvene koristi i troškovi, pa je potrebno konkretna delovanja „internalizovati“, odnosno aktere koji stvaraju date

⁸ Oser J., Blanchfield, W.C. (1975), *The Evolution of Economic Thought*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Inc.

⁹ Mebratu, D. (1998), Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review, *Environmental Impact Assessment Review*, Vol. 18, str. 499

¹⁰ Engl. Small is Beautiful

¹¹ Schumacher, E.F. (1973), *Small is Beautiful*, London: Blond & Briggs.

efekte učiniti svesnim uticaja koji čine¹². Pojam Piguovog poreza se upotrebljava da bi se objasnila tržišna cena eksternalija koju snose ili naplaćuju pojedinci, u zavisnosti od toga da li njihovo delovanje stvara pozitivne ili negativne eksternalije. Zato je u slučaju degradacije prirodnog kapitala potrebno da zagađivači podnesu društvene troškove nastale usled zagađenja, kako bi se destimulisale njihove aktivnosti i dovele u okvire društveno optimalnih. Ekološki porez je mera inspirisana ovim teorijskim okvirom i smatra se komponentom tradicionalnog delovanja u smeru očuvanja prirodnog kapitala.

Neoklasični pristup ekološkoj ekonomiji usmeren je ka posmatranju životne sredine kao dobra koje može biti analizirano na isti način kao sva druga ekonomska dobra¹³. Ovi ekonomisti smatraju da do degradacije prirodnog kapitala dolazi usled podcenjene vrednosti konkretnog dobra. U situaciji kada bi se vrednost prirodnih resursa pravilno procenila, smanjila bi se njihova eksploatacija i degradacija. Zbog toga je zadatak donosilaca odluka u ekonomskoj sferi da cenu prirodnih resursa ponovo procene i povećaju do ekološki optimalnog nivoa¹⁴. Kao moguća rešenja se navode: direktna promena cena, subvencionisanje ekoloških unapređenja privrednih delatnosti i stvaranje tržišta na kojima bi se trgovalo dozvolama za zagađenje¹⁵.

Majkl Porter i Klas van der Linde devedesetih godina prošlog veka razvijaju teoriju da je ekološko zagađenje pitanje neefikasnog korišćenja resursa. Zbog toga će razvoj tehnologije doprineti smanjenju zagađenja kao posledice privrednih delatnosti i dovesti do *win-win* odnosa između ekonomskog razvoja i zaštite životne sredine¹⁶. Ovde se razvija Porterova hipoteza da će adekvatno razvijene ekološke politike kojima se uzimaju u obzir tržišni podsticaji, dovesti do razvoja novih tehnologija i smanjenje ekološkog zagađenja. Autori smatraju da je lični interes i u ovom slučaju moguće staviti ispred politički dirigovanih ograničenja, pa se delovanjem slobodnog tržišnog mehanizma može prevazići problem ekoloških eksternalija, ukoliko donosioci odluka

¹² Pigou, A. (1920), *The Economics of welfare*. London, England: Macmillan and Company.

¹³ Jacobs, M (1994), The limit to neoclassicism: towards an institutional environmental economics, in M. Redclift, M., Benton, T. (eds.), *Social Theory and the Global Environment*, London: Routledge.

¹⁴ Redclift, M., Benton, T. (1994), *Social Theory and the Global Environment*, London: Routledge.

¹⁵ Mebratu, D. (1998), Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review, *Environmental Impact Assessment Review*, Vol. 18, str. 509

¹⁶ Porter, M. E., van der Linde, C. (1999), Green and competitive: Ending the stalemate. *Journal of Business Administration and Politics*, pp. 215-230.

razviju podstičući okvir za ekonomsko delovanje pojedinaca. Tako se smanjuje potreba primene tradicionalnih mera ekonomske i ekološke politike, jer se kroz tehnološko unapređenje redukuje opšti nivo zagađenja od strane ekonomskih aktera.

Sinteza ekonomskih i ekoloških ciljeva, prevashodno analizirana kroz koncept održivog razvoja, usmerena je ka rešavanju problema tržišne efikasnosti i očuvanja kapitalne osnove društva. Imajući u vidu da je koncept kapitala širi od pojma prirodnih resursa (uključuje ljudski i stvoreni kapital), ideja održivog razvoja se posmatra u širim okvirima. Opšti cilj održivog razvoja ostaje dugoročna ekonomsko-ekološka stabilnost, ali se ona postiže kroz integraciju i uvažavanje različitih ekonomskih, ekoloških i socijalnih ciljeva¹⁷. Drugim rečima, pojam održivog razvoja u savremenom smislu obuhvata i pitanja društvene jednakosti, usled uvažavanja principa međugeneracijske solidarnosti, što je kao razvojni element prihvaćeno i u okvirima Bratlandovog izveštaja. Integrisan pristup upravljanju razvojem podrazumeva sintezu ekonomskih, ekoloških i socijalnih politika i predstavlja opšti tok debate i delovanja međunarodnih aktera u oblasti održivog razvoja, zbog čega će biti prihvaćen kao relevantan u okvirima ovog rada.

Iako je pitanje unutargeneracijske solidarnosti manje analizirano u okviru literature održivog razvoja, odnosno ekološke ekonomije¹⁸, istraživanja pokazuju da veća jednakost u distribuciji moći i dohotka dovodi do unapređenja zaštite životne sredine i manjem društvenom trošku usled posledica ekoloških eksternalija¹⁹. Pored skupa različitih mera koje izlaze iz okvira ekonomskih razmatranja, ovde se govori o pitanjima tržišne jednakosti, pod čime se podrazumeva: jednako pravo pristupa tržištima, zaštita od različitih oblika tržišne nesavršenosti i pravedna distribucija dohotka. Pitanja društvene jednakosti obuhvataju veoma širok spektar tema, kao što su: ekološka, društvena i ekonomska pravda, jednake mogućnosti razvoja, kvalitet života,

¹⁷ Emas, R. (2015), The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles, Brief for GSDR 2015, dostupno na: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5839GSDR%202015_SD_concept_definiton_rev.pdf (maj 2016)

¹⁸ Stymne, S, Jackson, T. (2000), Intra-generational equity and sustainable welfare: A time series analysis for the UK and Sweden, *Ecological Economics* Vol. 33, No. 2, pp. 219-236.

¹⁹ Boyce, J. K. (1994), Inequality as a cause of environmental degradation, *Ecological Economics*, Vol. 11, No. 3, pp. 169-178.

pravedna ekonomska distribucija, sloboda, demokratija, učešće u javnom životu i slično²⁰. Problemom odnosa između ekonomskih i socijalnih aspekata razvoja bavio se i Majkl Porter. U svom radu *Konkurentna prednost nacije*, izučava problem balansa između različitih društvenih ciljeva i iznosi stav da je segmentirano posmatranje različitih razvojnih aspekata pogrešno i kontraproduktivno²¹. U pomenutom radu, Porter analizira odnos ekonomske konkurentnosti i pitanja odnosa prema radnoj snazi. On smatra da uspešna nacionalna ekonomija zavisi od toga da li su radnici zdravi, stimulisani da dobro rade i da li obavljaju svoje aktivnosti u bezbednom radnom okruženju. U tom kontekstu, Porter smatra da postoji *treći put*, odnosno način društveno-ekonomskog uređenja, u kojem će ekonomski i socijalni ciljevi biti integrisani²². Porterovo rešenje se i u ovom slučaju sagledava kroz razvoj odgovarajućeg sistema podsticaja, koji prema mišljenju autora ima moć promene čak i karakteristika nacionalnih kulturnih obrazaca, u smeru unapređenja ekonomskog prosperiteta²³.

Stručnjaci Komisije za rast i razvoj²⁴ u svom izveštaju pod nazivom *Izveštaj o ekonomskom rastu: Strategije održivog rasta i inkluzivnog razvoja*, ističu da je ekonomski rast neizostavna komponenta globalnog održivog razvoja, iako možda ne predstavlja krajnji cilj u tom procesu. Održivim razvojem bi trebalo postići balans između potrebe kontinuiranog unapređenja kvaliteta života kroz podizanje životnog standarda stanovništva (što predstavlja ekonomsku komponentu razvoja), zatim kroz borbu protiv siromaštva, postizanje društvenog blagostanja i socijalnog mira (društvena komponenta), ali i zahteva ekološke zaštite kroz očuvanje prirodnih resursa od kojih zavise uslovi opstanka i razvoja sadašnje i budućih generacija ljudi (ekološki aspekt). Ipak, jasno je da održivi razvoj nema konačno određen skup značenja. Održivi razvoj kao koncept podrazumeva obuhvat najšireg skupa razvojnih oblasti kao što su:

²⁰ Jabareen, Y (2008), A new conceptual framework for sustainable development, *Environ Dev Sustain*, Vol. 10, pp.179-192, str. 183

²¹ Porter, M. E. (1990), *The competitive advantage of nations*, New York: Free Press.

²² Stonehouse, G, Snowdon B. (2007), Competitive Advantage Revisited: Michael Porter on Strategy and Competitiveness, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 16, str. 256

²³ Porter, M. E. (2000), Attitudes, Values, Beliefs and the Microeconomics of Prosperity, in Harrison, L. E., Huntington, S. P. (eds) (2000), *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*, New York: Basic Books.

²⁴ Engl. Commission on Growth and Development. Komisijom predsedava dobitnik Nobelove nagrade za ekonomiju, Majkl Spens.

poštovanje demokratskih principa, jednakosti polova, društvene pravde i solidarnosti, vladavine prava, poštovanja osnovnih ljudskih prava, očuvanje prirodnih resursa, kulturnog nasleđa, ljudskog razvoja, kao i očuvanja opšteg diverziteta na planeti. Koliki će ponder koji aspekt razvoja zauzeti u opštem modelu održivog razvoja zavisiti od praktičnih i vrednosnih usmerenja teoretičara, odnosno konkretnih donosilaca odluka. Različiti autori i društveni akteri će ovaj pojam definisati u zavisnosti od svojih potreba. Tako će se poslovni subjekti fokusirati na smanjenje ekološkog uticaja njihovog privrednog delovanja, odnosno zaštitu zaposlenih na radu. Sa druge strane, zastupnici ranjivih grupa će prednost dati jednakim mogućnostima za pristup tržištima i resursima, a donosioci odluka na nacionalnom nivou u fokus mogu staviti stabilnost javnih finansija u dužem vremenskom periodu, što otvara mogućnost distribucije fondova na rešavanje pitanja ekonomskog razvoja, ekologije i socijalne pravde.

U akademskoj i stručnoj javnosti i dalje preovladava optimistički stav da se suprotstavljeni ciljevi ekonomije, ekologije i socijalne politike mogu uspešno izbalansirati. U tom smislu, ekološki efikasna rešenja imaju potencijal unapređenja ekonomskog rasta, a bolji položaj socijalno ugroženih ima pozitivan efekat na opšti životni standard stanovništva. Slično, određeni nivo ekonomskog rasta omogućava alociranje dela zajedničke potrošnje na rešavanje ekoloških i socijalnih problema. Idući dalje u ovakvim analizama, afirmativno se ističe da će u budućnosti uspeh postići privrede koje su u stanju da uz pomoć visokog nivoa obrazovanja radne snage i napredne tehnološke osnove, ostvare efikasno korišćenje postojećih prirodnih i privrednih resursa²⁵. U novijoj literaturi pominje se stav da treba prihvatiti činjenicu da je nemoguće postići savršen balans između suprotstavljenih ciljeva održivosti²⁶. Kada se u obzir uzme veliki broj tema i razvojnih ciljeva, osnovne komponente održivog razvoja mogu biti dovedene u koliziju. U tom smislu, treba doneti odluku o usmerenju i prioritetima politike u konkretnom slučaju.

²⁵ Finland's National Commission on Sustainable Development (2006), *The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices*, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 107

²⁶ Pisano, U., Lepuschitz, K., Berger, G. (2013), National Sustainable Development Strategies in Europe 2013 – Tracking stock and exploring new developments, *ESDN Quarterly Report No 29*, Vienna: European Sustainable Development Network.

Ističe se da ekonomska perspektiva održivog razvoja podrazumeva ekonomiju zasnovanu na znanju, odnosno razvijenu tehnološku osnovu društva, napredne proizvodne procese i visok procenat obrazovane radne snage koja se celoživotno razvija i usavršava. Smatra se da će se tako dostupni resursi iskoristiti na najefikasniji način, odnosno ostvariti maksimalna vrednosti na osnovu konkertnih resursnih ograničenja. Naravno, efikasnost tržišta je važno ograničenje koje je potrebno ispuniti kako bi se kroz ekonomski napredak obezbedila akumulacija koja će biti korišćena za investiranje u inkluzivan i dugoročan rast. Zbog mogućnosti kolizije osnovnih elemenata održivog razvoja, različiti razvojni aspekti se dominantno suprotstavljaju ekonomskim interesima pojedinaca, organizacija i privreda. Tako trenutni ekonomski interesi mogu doći u sukob sa budućim razvojnim potencijalom, posebno ukoliko se poredi ekonomska sa socijalnom, odnosno ekološkom razvojnom perspektivom.

Potrebno je istaći da koncept održivog razvoja uvek obuhvata dugoročnu perspektivu, bez konkretne vremenske odrednice o kojoj budućnosti je reč. Tako se teorija održivog razvoja može posmatrati i kao teorija dugoročnog razvoja. Sagledano sa aspekta optimizacije blagostanja, ideja jeste da se ostvari maksimalno blagostanje društva u datom trenutku, bez ugrožavanja mogućnosti budućih generacija da optimizuju nivo ekonomskog i društvenog blagostanja, imajući u vidu raspoložive resurse, ali i uspostavljene društveno-ekonomske odnose.

1.2. Pojam strategije

Imajući u vidu i da je forma strategije preovlađujući način usmeravanja odluka na nivou ekonomije i društvene zajednice²⁷, važno definisati strategiju kao pojam, odnosno prateći set termina koji će biti od pomoći u daljem toku izlaganja. Reč strategija potiče direktno iz vojne terminologije, u slobodnom prevodu predstavljajući “veštinu vojskovođe” ili “veštinu vođenja vojske”. Strategija daje odgovor na pitanje gde jedan entitet želi da ide i na koji način tamo može stići. To je plan koji u jednu celinu spaja

²⁷ Kao ilustracija, može se izneti podatak da je u Srbiji u ovom momentu na snazi više od 100 nacionalnih strategija u različitim oblastima.

organizacione ciljeve, politike i unapred definisane aktivnosti. Na osnovu strategije se vrši alokacija raspoloživih resursa u smeru ostvarenja postavljenih ciljeva. Pod strategijom se mogu podrazumevati: teorija, nauka ili konkretan plan razvoja.²⁸ Takođe, kao bazične aktivnosti strategija mogu se prepoznati: planiranje i delovanje. Pritom, potrebno je uzeti u obzir aspekt pripreme odluka (planska komponenta) i aspekt sprovođenja odluka (akciona komponenta). Pored vojne strategije, u obzir se mogu uzeti i: državne strategije, nacionalne strategije, političke strategije, privredne strategije, kulturne strategije, demografske strategije i slično. Sve pomenute kovanice treba uslovno uzimati u obzir, jer se suštinski radi o strategijama društvenog, političkog, ekonomskog i kulturnog razvoja²⁹.

Potreba za definisanjem strategije proizilazi iz dinamičnih promena u okruženju, pa je svrha konkretnog dokumenta strateška pripremljenost za različite varijante budućih ishoda i uticaja. Zbog toga se sastavni delovi strategije uobičajeno odnose na definisanje prioriteta i ciljeva, sagledavanje trenutne situacije u kojoj se jedan akter nalazi, kroz određivanje internih i eksternih snaga i slabosti, zatim predviđanje više alternativnih mogućnosti i identifikaciju svih relevantnih faktora koji bi mogli delovati na buduće ishode relevantne za oblast strategije. Na kraju je potrebno definisati pravce delovanja i alocirati resurse kako bi se obezbedilo ostvarenje prethodno postavljenih ciljeva. Kvalitet strategije se upravo ogleda kroz sposobnost dobre i sveobuhvatne opservacije internog i eksternog okruženja, kao i kroz mogućnost predviđanja alternativnih scenarija budućnosti, što predstavlja okvir definisanja pravaca delovanja i sredstava potrebnih za njihovo sprovođenje.

S obzirom da će ovde biti reči o nacionalnim razvojnim strategijama, strategija predstavlja sveobuhvatan i složen akcioni plan ili program koji se usvaja za duži vremenski period, sa unapred definisanim osnovnim ciljevima i predviđenim sredstvima za njihovo postizanje. To je dokument na osnovu kojeg se utvrđuju i razvijaju detaljni

²⁸ Isto, str. 250

²⁹ Stojković, B. (2009), Različiti pristupi upotrebi pojma strategije u savremenom dobu, Pojmovno-terminološka istraživanja, *Vojno delo* 4/2009, str. 241-269.

kratkoročni (taktički) planovi³⁰. Strategija se u ekonomskoj teoriji tradicionalno uzima u obzir kroz analizu konkurentnosti preduzeća i privrednih delatnosti, odnosno u okvirima poslovne ekonomije³¹. Zbog toga se deskriptivno-normativna analiza i uloga strategija na nivou društva, odnosno nacionalne ekonomije značajno razlikuje nego u slučaju pojedinačnog preduzeća. Na nivou države, strategija se posmatra u kontekstu opšte društvene, odnosno razvojne politike koja za svrhu ima ostvarenje određenih ciljeva.

Strategija održivog razvoja predstavlja dokument kojim se harmonizuju ekonomska, ekološka i socijalna politika društva, definišu dugoročni razvojni prioriteti određene države ili grupe država i određuju pravci delovanja u smeru ostvarenja strategijom definisanih ciljeva. Prema dokumentu *Agenda 21*, nacionalne strategije održivog razvoja treba da obezbede društveno odgovoran ekonomski razvoj, uz istovremenu zaštitu resursne osnove društva i kvaliteta životne sredine, u svrhu dobrobiti budućih generacija. Strategije održivog razvoja se smatraju krovnim strategijama kojim se određuju pravci dugoročnog delovanja društva u naizgled nezavisnim i nepomirljivim aspektima razvoja, o čemu je prethodno bilo više reči.

2. Institucionalni okvir održivog razvoja

Smatra se da se pitanje održivog razvoja u međunarodnim okvirima prvi put zvanično pomenuto na konferenciji Ujedinjenih nacija o životnoj sredini i razvoju (UNCED³²), održanoj u Rio de Žaneiru 1992. godine. Tada je pažnja svetske javnosti bila je usmerena na razvojna i ekološka pitanja na lokalnom i globalnom nivou. Deklaracija i Program pod nazivom Akcija za 21. vek (Agenda 21), usvojeni su na pomenutoj konferenciji, što je predstavljalo snažnu međunarodnu podršku principima održivog razvoja. Poglavljem pod rednim brojem osam dokumenta Agenda 21, države su pozvane da usvoje nacionalne strategije održivog razvoja (NSOR). Pomenutim

³⁰ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 107

³¹ Langolis, R. N. (2003), Strategy as Economics versus Economics as Strategy, *Managerial and Decision Economics*, Vol. 24, pp. 283-290.

³² Engl. United Nations Conference on Environment and Development

dokumentima je trebalo povezati i harmonizovati ekonomske, socijalne i ekološke politike na nacionalnom nivou, kao i postojeće nacionalne planove. Konkretnim dokumentom usvojen je kasnije često citiran razvojni moto „*misli globalno, deluj lokalno*“. Agendom 21 data je sugestija da bi vlade trebalo da usvoje nacionalne strategije održivog razvoja koje bi obezbedile društveno odgovorni ekonomski razvoj, uz princip očuvanja prirodnih resursa za buduće generacije. Pomenuti dokument nije imao obavezujući karakter, pa je posledica ove preporuke bio relativno mali broj razvijenih i usvojenih nacionalnih dokumenata.

Naredni značajan pomak u sagledavanju pitanja održivog razvoja ostvaren je tokom Generalne skupština Ujedinjenih nacija (UN) 2000. godine, kada je usvojena Milenijumska deklaracija, politički dokument UN za 21. vek, kojim su definisani razvojni ciljevi u oblasti od interesa za međunarodnu zajednicu, kao i aktivnosti koje je trebalo sprovesti da bi se pomenuti ciljevi ostvarili. Deklaracijom je podržan princip održivog razvoja, koji je postao ključni element u obezbeđivanju ekološke održivosti. To je jedan od osam Milenijumskih razvojnih ciljeva, koji su se zemlje članice UN obavezale da postignu do 2015. godine.³³ Održivi razvoj kao princip je takođe dobio snažnu političku podršku na Svetskom samitu za održivi razvoj (WSSD³⁴), održanom u Johanesburgu 2002. godine. Države su pozvane da usvoje i počnu sa implementacijom strategija održivog razvoja na nacionalnom i regionalnom nivou. Uključivanje teme održivog razvoja u nacionalne politike i strategije predstavljalo je težnju za ostvarenjem jednog od devet Milenijumskih ciljeva UN koji se odnosi na ekološku održivost.

Svim pomenutim dokumentima na međunarodnom nivou ohrabreni su napori regionalne saradnje u promovisanju i implementaciji principa održivog razvoja. Tako je, 2005. godine u Portorožu usvojena Mediteranska strategija održivog razvoja. Amsterdamskom deklaracijom je oblast održivog razvoja usvojena kao jedan od ključnih zadataka Evropske unije (EU). Strategija održivog razvoja EU je usvojena 2001. godine, a revidirana 2006. godine. Može se reći da je održivi razvoj postao jedan od opštih i najisticanijih ciljeva saradnje u okviru EU. Članom 2 Ustava EU, kao cilj se pominje

³³ Sabor Republike Hrvatske (2009), Strategija održivog razvitka Republike Hrvatske, Zagreb, str. 1

³⁴ Engl. World Summit for Sustainable Development

„promovisanje ekonomskog i društvenog progresa, kao i visokog nivoa zaposlenosti, kako bi se postigao balansirani i održivi razvoj“³⁵.

U period između 2006. i 2008. godine, značajan broj zemalja članica EU je revidirao svoje NSOR³⁶. Važno je istaći da je prvi krug revizije nastao kao posledica revidirane Strategije održivog razvoja EU. Drugi talas revizija desio se u periodu od 2009. godine³⁷, kako zbog usklađivanja sa Evropskom strategijom, tako i zbog posledica ekonomske krize i relevantnih ekonomsko-socijalnih implikacija na države članice EU. Pored pomenutih razloga, donosioci odluka u Nemačkoj i Austriji su u obzir uzeli i potrebu usklađivanja evropskih, nacionalnih, regionalnih i lokalnih ciljeva i mera, pa je data konzistentnost politike održivog razvoja specifična za pomenute slučajeve.

Konferencija Rio +20 održana je 2012. godine, 20 godina posle prve održane konferencije u Rio de Žaneiru. Tri deklarirana cilja ove konferencije bila su: obezbeđivanje političke posvećenosti održivom razvoju; pristup informacijama o napretku u sprovođenju relevantnih politika i problemi u implementaciji; prepoznavanje novih izazova. U osnovi, konferencija je obuhvatila dve opšte teme:

1. Zelena ekonomija u kontekstu održivog razvoja i smanjenje siromaštva i
2. Institucionalni okvir održivog razvoja.

Među važnim postignutim dogovorima na konferenciji jeste uspostavljanje opšteg, odnosno zajedničkog seta ciljeva održivog razvoja, što do sada nije bio slučaj. Ukoliko se govori o evropskim zemljama, na konferenciji je istaknuto da njihovi dokumenti održivog razvoja predstavljaju primer dobre prakse u definisanju, uspostavljanju i harmonizaciji politika, koji treba slediti³⁸.

³⁵ Ministry of Environment and Physical Planning of The Republic of Macedonia (2008), National Strategy for Sustainable Development for the Republic of Macedonia, Skopje, str. 2

³⁶ U pitanju su države: Danska, Irska, Malta, Norveška, Portugal, Rumunija, Španija, Švajcarska, Italija, Litvanija i Bugarska.

³⁷ Ovde se govori o sledećim državama: Austrija, Češka, Francuska, Letonija, Luksemburg, Finska, Slovenija i Nemačka.

³⁸ <http://www.unosd.org/> (septembar 2014)

2.1. Najvažniji dokumenti u oblasti održivog razvoja

2.1.1. Milenijumski ciljevi razvoja

Milenijumski ciljevi razvoja su definisani 2000. godine na Milenijumskom samitu UN, a u okviru usvojene Deklaracije milenijumskog razvoja. Osam razvojnih ciljeva koji su okosnica deklaracije, tiču se: smanjenja broja siromašnih, gladnih i neuhranjenih, opšte uključenosti svetske populacije u osnovno obrazovanje, postizanja rodne jednakosti, smanjenja stope smrtnosti kod novorođenčadi, unapređenja zdravlja majki, borbe protiv globalno prisutnih bolesti, obezbeđivanja ekološke održivosti i razvoja globalnog partnerstva za razvoj.

Milenijumski cilj razvoja vezan za smanjenje siromaštva bi se mogao smatrati bitnim u kontekstu ove analize i obuhvata četiri indikatora na osnovu kojih bi se pratio progres u oblasti zapošljavanja, a okvirno je definisan kao „*postizanje pune i produktivne zaposlenosti i obezbeđivanje dostijanstvenog posla za sve, uključujući žene i mlade*”³⁹. Ovde se govori o sledećim indikatorima:

1. bruto domaći proizvod po zaposlenom stanovniku;
2. broj zaposlenih lica u odnosu na broj stanovnika;
3. udeo zaposlenih koji žive ispod linije siromaštva i
4. udeo samozaposlenih i neplaćenih lica u ukupnoj zaposlenosti (ranjiva zaposlenost).

Ovakvim opredeljenjem ciljeva i indikatora, oblast zaposlenosti je prepoznata kao jedna od ključnih razvojnih oblasti u koje je potrebno ulagati u narednom periodu. Takođe, istaknut je stav da je u kontekstu siromaštva i nezaposlenosti potrebno staviti fokus na konkretne ciljne grupe, što su u ovom smislu ranjivi segmenti stanovništva prema rodnom i starosnom kriterijumu.

³⁹ <http://www.un.org/millenniumgoals/> (jun 2014)

2.1.2. Lisabonska strategija

Polazište NSOR zemalja članica EU bila je Lisabonska strategija do 2010. godine. Ovaj dokument je predstavljao osnovu konkretnog strateškog razvojnog opredeljenja na nadnacionalnom nivou do momenta usvajanja strategije Evropa 2020. Lisabonska strategija u tom smislu predstavlja bazični okvir razvojnih strategija zemalja članica EU, koje su usvojene posle marta 2000. godine. To je evropska platforma za formulisanje principa i ciljeva koji su konkretnije usmereni dokumentima iz Rio de Žaneira.

Evropski savet je u martu 2000. godine održao sastanak u Lisabonu, na kojem su se predstavnici 15 zemalja članica EU dogovorili o dokumentu razvojne strategije za period od 10 godina, koja je u široj javnosti nazvana Lisabonska strategija. Osnovni cilj usvojenog dokumenta jeste da se Evropa učini najkonkurentnijom i najdinamičnijom ekonomijom zasnovanom na znanju na svetu, koja je u stanju da ostvari održivi ekonomski rast sa više kvalitetnih poslova i većom socijalnom kohezijom do 2010. godine⁴⁰. Implementacija pomenute strategije je usmerena na:

- pripremu tranzicionog procesa ka konkurentnoj, dinamičnoj ekonomiji zasnovanoj na znanju,
- modernizaciju evropskog socijalnog modela kroz ulaganje u ljude i zalaganje za socijalnu inkluziju i
- primenu koherentnijeg i sistematičnijeg pristupa, uz implementaciju skupa različitih javnih politika⁴¹.

Za implementaciju strateških ciljeva predviđenih Lisabonskom strategijom, primenjen je "otvoreni metod koordinacije" (OMC⁴²), kao novi pristup upravljanju rezultatima sprovedenih politika. Bazična namera uvođenja ovog metoda koordinacije

⁴⁰ Webb, D. (2009), *The Lisbon Strategy – An Overview*, London: Parliament UK, str. 2

⁴¹ Eurostat, European Commission (2007), *Analysis of national sets of indicators used in the National Reform Programmes and Sustainable Development Strategies, Methodologies and working papers*, Brussels: Office for Official Publications of the European Communities, str. 9

⁴² Engl. Open Method of Coordination

jeste širenje najbolje prakse i postizanje višeg nivoa povezanosti sa ciljevima Evropske unije. Otvoreni metod koordinacije podrazumeva:

- razvoj smernica i rokova za postizanje ciljeva,
- uspostavljanje indikatora kao sredstva za poređenje najboljih praksi,
- prevođenje evropskih smernica u nacionalne politike i
- periodično praćenje i vrednovanje kao oblik uzajamnog procesa učenja⁴³.

Zbog polovičnih rezultata u postizanju ciljeva Lisabonske strategije, izvršena je revizija dokumenta 2005. godine. U zaključcima predsedništva EK, istaknuto je da EU treba da mobilise veći nivo resursa kako bi se sve tri dimenzije strategije (ekonomska, socijalna i ekološka) bolje uklopile i stvorile sinergiju u kontekstu održivog razvoja.⁴⁴

Lisabonski proces je tako fokusiran na tri osnovne oblasti:

1. Znanje i inovacije kao pokretači održivog razvoja,
2. Evropa kao atraktivna destinacija za investiranje i rad, kao i
3. Stvaranje više poslova i poslova boljeg kvaliteta.

Evropski savet je usvojio "Integrirane smernice za rast i poslove" u junu 2005. godine. Ove smernice imaju dva elementa. Na prvom mestu, usmerenja šireg kontesta koja su namenjena za usklađivanje ekonomskih politika zemalja članica u periodu od 2005. do 2008. godine, uključujući makroekonomske politike rasta i zapošljavanja i mikroekonomske politike podsticanja rasta. Drugi element se odnosi na preporuke za politike zapošljavanja zemalja članica Evropske unije. Na bazi ovih smernica, svaka zemlja članica se obavezala da usvoji nacionalni program reformi (National Reform Programme – NRP)⁴⁵.

Kako bi se merio napredak u primeni Lisabonskih ciljeva, korišćen je skup indikatora za obuhvatanje šest oblasti: opšte ekonomsko stanje, zapošljavanje, inovacije i razvoj, ekonomske reforme, socijalna kohezija i životna sredina. Postignut je i

⁴³Eurostat, European Commission (2007), Analysis of national sets of indicators used in the National Reform Programmes and Sustainable Development Strategies, Methodologies and working papers, Brussels: Office for Official Publications of the European Communities, str.10

⁴⁴Isto

⁴⁵Isto, str. 12

dogovor oko kraće liste od 14 strukturnih indikatora u cilju konciznog prezentovanja podataka i boljeg pristupa rezultatima sprovođenja Lisabonske strategije⁴⁶.

Svrha Lisabonske strategije bila je vezana za postepenu tranziciju zemalja članica ka ekonomiji zasnovanoj na znanju, što je uključivalo rešenja za problem nezaposlenosti kroz stvaranje novih poslova u takozvanom "sajber prostoru" (uglavnom putem Interneta), čime je bilo predviđeno da se kreira 20 miliona novih radnih mesta u period od 2000. do 2010. godine⁴⁷.

Kao svojevrsno partnerstvo za rast i poslove, namera je bila da se Lisabonskom strategijom uspostavi poverenje među državama članicama u kontekstu sprovođenja zajedničkih reformi, kao i definisanje ciljeva i prioriteta za delovanje. Pojedine vlade definisale nacionalne programe reformi uzimajući u obzir specifičnu situaciju u kojoj su se konkretne države našle. Reforme su obuhvatile oblasti kao što su javne finansije, istraživanje i razvoj, obrazovanje, poslovno okruženje i tržište rada. Napredak u sprovođenju reformi praćen kroz set indikatora na evropskom nivou, uz eventualne preporuke za korekciju aktivnosti. Procenjuje se da je u reforme koje su bile posledica usvajanja Lisabonske strategije uloženo oko 400 milijardi evra, od čega se 350 milijardi odnosilo na strukturne fondove, a dodatnih 50 milijardi je investirano u istraživanje i razvoj. Postoje mišljenja da su, i pored mera sprovedenih u skladu sa Lisabonskom strategijom, opšti rezultati bili razočaravajući, što se od države do države delimično razlikovalo. Takođe, zamerke su vezane za usmerenost strategije na dugoročno orijentisane intervencije na strani ponude (kao što su razvoj kompetencija i inovacije), dok su problemi aktuelne ekonomske i finansijske krize bili predmet previda donosilaca odluka. Ipak, ubrzanje lisabonskih reformi predstavljalo je deo napora donosilaca EU usmerenih na rešavanje posledica krize.⁴⁸

⁴⁶Isto

⁴⁷Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, Bratislava, str. 56

⁴⁸Webb, D. (2009), *The Lisbon Strategy – An Overview*, London: Parliament UK, str. 2

2.1.3. Strategija održivog razvoja Evropske unije

Evropska komisija (EK) je u maju 2001. godine zvaničnim dokumentom obraćanja Evropskom parlamentu i Evropskom savetu ministara formulisala prvu strategiju održivog razvoja Evropske unije, a istu revidirala u decembru 2005. godine. Konkretan dokument je formulisana kao dugoročna strategija kojom bi se uskladili ekonomski, socijalni i ekološki napredak država članica, čime bi se obezbedilo održivo unapređenje blagostanja i životnog standard današnjih i budućih stanovnika evropskih država.⁴⁹ Čelnici EU ekonomsku komponentu održivog razvoja posmatraju pre svega kroz održivi ekonomski rast uz bolja radna mesta i veću socijalnu koheziju, ali na način kojim se okruženje čuva za buduće generacije⁵⁰.

Pored osnovnih perspektiva održivog razvoja, ova nadnacionalna strategija održivog razvoja podrazumeva i aspekt globalne uprave. Drugim rečima, donosioci odluka na evropskom nivou su pitanje međunarodnog uticaja u kontekstu EU kao globalnog aktera uključili u svoju dugoročnu razvojnu strategiju. Na institucionalnom nivou, kreirana je politika međunarodne odgovornosti, koja se ogleda kroz razvojnu pomoć usmerenu na različite države i regione sveta. Države članice EU dobijanjem punopravnog članstva stiču i obavezu da asistiraju i ulažu sredstva u ove programe međunarodne pomoći, što je obuhvaćeno i ovom vrstom politika. Tako je kreiran standard po kojem bi svaka država članica trebalo da u svoju nacionalnu strategiju održivog razvoja uključi poglavlje koje se odnosi na međunarodnu saradnju i pomoć ugroženim područjima, odnosno državama u razvoju.

Strategijom održivog razvoja EU usvojeni su ciljevi zasnovani na izazovima koji su definisani na konferenciji održanoj u Rio de Žaneiru, a kategorisani po sledećim oblastima⁵¹:

⁴⁹ http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/l28117_en.htm (avgust 2014)

⁵⁰ European Commission (2007), A Guide to the EU's Sustainable Development Strategy – A Sustainable Future in our Hands, Brussels: Secretariat-General, str. 69

⁵¹ European Commission (2007), A Guide to the EU's Sustainable Development Strategy – A Sustainable Future in our Hands, Brussels: Secretariat-General, str. 8

- Klimatske promene i čista energija;
- Održivi transport;
- Održiva potrošnja i proizvodnja;
- Konzervacija i upravljanje prirodnim resursima;
- Javno zdravlje;
- Socijalna inkluzija, demografija i migracije i
- Globalno siromaštvo.

Kao identifikovane intersektorske mere za identifikovanje izazova i ciljeva relevantnih za ovu strategiju, navode se: razvoj društva znanja, finansijski i ekonomski instrumenti i podsticanje bolje komunikacije između privrede i društva⁵².

U analiziranom dokumentu EU razgraničava se uloga nacionalnog i nadnacionalnog nivoa u sprovođenju ciljeva održivog razvoja. Tako se uloga konkretnog implementiranja definisanih akcija pripisuje zemljama članicama, dok se kao nadležnost EU u čitavom procesu posmatra posredovanje u razmeni iskustava između zemalja članica, praćenje napretka i promocija budućih akcija. Time se pojašnjava deklarativna i neobavezujuća priroda dokumenta koji se donose na nadnacionalnom nivou, uz težnju i preporuku da se nacionalne strategije tematski i principijelno usklade sa evropskom.

2.1.4. Strategija Evropa 2020

Dokument *Evropa 2020 – Strategija pametnog, održivog i inkluzivnog rasta* (Evropa 2020) predložena je od strane EK u martu 2010. godine, a prioriteti i ključne inicijative su usvojeni u Evropskom savetu iste godine. Strategija se nastavlja na dokument Lisabonske strategije, koja je predstavljala razvojnu strategiju Evropske unije za period od 2000. do 2010. godine. Tri osnovna, međusobno povezana i, prema autorima strategije, međusobno podstičuća prioriteta strategije su:

⁵² http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/128117_en.htm (septembar 2014)

- *Pametan rast*, što predstavlja razvojnu usmerenost na inovacije i znanje.
- *Održivi rast*, koji se ogleda kroz unapređenje efikasnosti u korišćenju resursa, odnosno unapređenje konkurentnosti i zaštitne životne sredine.
- *Inkluzivni rast*, a u ovom kontekstu to je podsticanje ekonomije koju karakteriše visoka stopa zaposlenosti i ostvarivanje socijalne i teritorijalne kohezije.

Merljivi ciljevi EU koji se vezuju za strategiju Evropa 2020 su sledeći:

- *Zaposlenost do 2020. godine*, kada 75% stanovništva starosti između 20 i 64 godine treba da bude zaposleno.
- *Inovacije* - ulaganja u istraživanje i razvoj treba da dostignu 3% bruto domaćeg proizvoda EU.
- *Klimatske promene* - klimatsko-energetski ciljevi treba da ostvare nivo „20/20/20“ (20% smanjenja emisije štetnih gasova u odnosu na 1990.godinu, 20% povećanja udela korišćene energije iz obnovljivih izvora i 20% povećanja energetske efikasnosti).
- *Obrazovanje* - procenat lica koja prerano napuštaju školovanje treba da bude ispod 10%, a bar 40% mladih treba da poseduje visoko obrazovanje.
- *Siromaštvo* - broj ljudi koji su izloženi riziku od siromaštva treba smanjiti za 25%, odnosno za 20 miliona.

Kako se definisanje nacionalnih strategija održivog razvoja zemalja članica EU oslanjalo na dokument Lisabonske strategije, usvajanjem strategije Evropa 2020 otvorio se prostor za revidiranje nacionalnih dokumenata. Dokument Evropa 2020 bi tako trebalo da predstavlja krovnu strategiju za definisanje svih drugih politika EU. Zato se smatra da prethodno usvojeni dokument Strategije održivog razvoja EU ima ograničen uticaj kao vodeći dokument u oblasti održivog razvoja. To je delom i zaključeno dokumentom EK pod nazivom *A Decent Life for All: Ending poverty and giving the world a sustainable future*, iz februara 2013. godine, kojim se navodi da je oblast održivog razvoja u značajnoj meri obuhvaćena strategijom Evropa 2020.

U izveštaju Evropske mreže za održivi razvoj se navodi da bi uloga Strategije održivog razvoja EU mogla biti svedena na balansiran pristup i unapređenje koherentnosti nacionalnih politika za održivi razvoj. To bi značilo da bi dati dokument imao primenu u okviru uže stručne i naučne javnosti, dok bi se NSOR dalje usklađivale sa strategijom Evropa 2020. Dokument Evropa 2020, prema stavu EK, treba da bude glavni instrument u sprovođenju politike održivog razvoja. Takođe, strategija bi trebalo da doprinese integraciji svih dimenzija održivog razvoja u evropske politike u najširem smislu.

U Strategiji Evropa 2020, veza između ekonomskog i ekološkog razvojnog aspekta sagledava se kroz *zeleni rast*, odnosno efikasnu upotrebu resursa. Ovakva orijentacija bi trebalo da doprinese značajnom unapređenju budžetske stabilnosti i makroekonomskih pokazatelja⁵³, stvaranju novih radnih mesta, unapređenju energetske efikasnosti i energetske sigurnosti. Kroz vezu ekologije i ekonomije sagledava se mogućnost unapređenja blagostanja društva koje bi doprinelo daljem jačanju socijalne kohezije, odnosno društvenom razvojnog aspektu strategije. Konkretno, jedna od vodećih inicijativa definisanih strategijom vezana je za stvaranje resursno efikasne Evrope.

Okvirom dokumenta Evropa 2020 kao relevantni razvojni dokumenti na nacionalnom nivou predviđeni su Programi nacionalnih reformi⁵⁴, koji se odnose na makroekonomska predviđanja i strukturne reforme. Sa druge strane, Programi stabilnosti i konvergencije⁵⁵ za osnovni cilj imaju fiskalnu konsolidaciju i stabilnost. Najzad, nacionalne strategije održivog razvoja bi i dalje bile usmerene na dugoročnu perspektivu razvoja u ekološkom, ekonomskom i socijalnom smislu.

⁵³ U Strategiji održivog razvoja Irske, u kontekstu analize dokumenta Evropa 2020, navodi se podatak da bi smanjenje emisije štetnih gasova u EU do 2050. godine ostvarila godišnja ušteda od oko 88 milijardi evra na godišnjem nivou, u istom periodu.

⁵⁴ Engl. National Reforms Programs

⁵⁵ Engl. Stability and Convergence Programs

2.2. Nacionalne strategije održivog razvoja

NSOR su dokumenti koji bi trebalo da predstavljaju bazu politike države kada je u pitanju dugoročni razvoj zasnovan na međugeneracijskoj solidarnosti. Ove strategije obuhvataju one razvoje aspekte koji su relevantni za obezbeđivanje stabilnog napretka društva, uz očuvanje resursa potrebnih za razvoj budućih generacija. U opštem slučaju, NSOR mogu obuhvatati opšte teme održivog razvoja (zaštitu životne sredine, resursne efikasnosti u proizvodnji, uvažavanju principa pravednosti u kontekstu raspodele resursa, društvene uključenosti i slično), ali sadrže i određene kontekstualno specifične razvojne teme, koje su značajne za konkretne države. Džejms Medoukroft ističe da su strategije održivog razvoja rezultat iterativnih procesa unapređenja i neprestanog učenja⁵⁶. U tom smislu, donosioci odluka treba da daju adekvatan odgovor na događaje u okruženju, ostvarene rezultate kao i budućnost ka kojoj žele da se jedno društvo kreće.

Talas razvoja strateških dokumenata o održivom razvoju na nacionalnom nivou započeo je krajem XX veka, da bi trend usvajanja relevantnih politika bio intenzivno nastavljen u prvoj deceniji XIX veka. U većini evropskih zemalja, prva verzija strategije održivog razvoja je pripremana uoči Svetskog samita Ujedinjenih nacija o održivom razvoju održanog u Johaneshburgu 2002. godine⁵⁷. To je rezultat razvoja različitih deklaracija i drugih nadnacionalnih publikacija od strane međunarodnih organizacija (UN, OECD, EK i slično) koje su podsticale razvoj ovakvih dokumenata. Upravo je zato i najveći broj strategija, ali i analiza i naučnih radova na ovu temu bio napisan prvih godina XXI veka. Strategija održivog razvoja EU je usvojena od strane EK 2006. godine, stoga je data preporuka da donosioci odluka u zemljama članicama EU u skladu sa tim do kraja 2007. godine revidiraju i finaliziraju svoje relevantne nacionalne politike⁵⁸.

⁵⁶Meadowcroft, J.(2007), National Sustainable Development Strategies: Features, Challenges and Reflexivity, *European Environment*, Vol. 17, No. 3, pp. 152-163.

⁵⁷ESDN (2010), National Sustainable Development Strategies in Europe – Status Quo and Recent Developments, *ESDN Quarterly Reports*, September 2010, Vienna: European Sustainable Development Network.

⁵⁸Isto

Prethodno pomenuti dokumenti su dominantno uticali na definisanje NSOR evropskih zemalja. NSOR su pre svega pisane u cilju usmeravanja društvenih zajednica na udruženi napor, kako bi se delovanjem različitih društvenih i ekonomskih aktera postigao održivi razvoj. Strategijama se postiže društveni konsenzus vezan za viziju i smer u kojem konkretno društvo treba da ide kako bi se obezbedio stabilan, dugoročni razvoj. Harmonizacija raznorodnih razvojnih ciljeva, kao i široka participacija javnosti jesu principi na kojima se zasnivaju smernice pisanja NSOR. Uzimajući u obzir potrebu stvaranja kompromisa između ekonomskih, socijalnih i ekoloških ciljeva, potencira se potreba da se sve zainteresovane strane slože oko postavljenih prioriteta i mera koje je potrebno sprovesti kako bi se ostvarili dokumentom definisani ciljevi.

Svrha nacionalnih strategija održivog razvoja mogla bi da se predstavi kao „mobilizacija i fokus napora koje jedno društvo ulaže u postizanje održivog razvoja“⁵⁹. To bi trebalo da bude osnova za široki društveni dijalog na temu sagledavanja zajedničke slike budućnosti, odnosno okvir za sprovođenje aktivnosti u unapred definisanom smeru. Suština je u integraciji ekonomskog, ekološkog i društvenog aspekta razvoja, uz poštovanje principa međugeneracijske solidarnosti. Prema Medoukroftu, nacionalne strategije održivog razvoja predstavljaju alat koji koriste donosioci odluka u jednoj zemlji kako bi se unapredilo strateško odlučivanje u oblasti održivog razvoja. S obzirom da se održivim razvojem implicira intergeneracijski vremenski okvir i kompleksno balansiranje društvenih ciljeva, potreban je dugoročan i sveobuhvatan pristup planiranju, koji je integrisan u dokumente nacionalnih razvojnih strategija⁶⁰.

⁵⁹ Carew-Reid, J., Prescott-Allen, R., Bass, S., and Dalal-Clayton, B. (1994) Strategies for national sustainable development: a handbook for their planning and implementation. London: Earthscan, IUCN and IIED, u ESDN, National Sustainable Development Strategies in Europe – Status Quo and Recent Developments, *ESDN Quarterly Reports*, Vienna: European Sustainable Development Network.

⁶⁰ Meadowcroft, J.(2007), National Sustainable Development Strategies: Features, Challenges and Reflexivity, *European Environment*, Vol. 17, No. 3, pp. 152-163.

Prema stručnjacima Evropske mreže za održivi razvoj, osnovne karakteristike nacionalnih strategija održivog razvoja su:

- integracija socijalnih, ekonomskih i ekoloških ciljeva;
- uključenost velikog broja zainteresovanih strana, efektivna partnerstva, transparentnost i odgovornost;
- puna nadležnost i odgovornost države u procesu pisanja i sprovođenja strategije;
- jasan i usaglašen vremenski okvir, posvećenost i kontinuirano unapređenje strategije;
- razvoj kapaciteta i podstičuće okruženje, gde se postojeći procesi i znanja stalno usavršavaju;
- fokus na prioritete, definisane ishode i koherentna sredstva implementacije;
- povezanost sa procesima budžetiranja i investiranja i
- kontinuirano praćenje i vrednovanje aktivnosti i postignutih rezultata.

Potrebno je istaći i uočene slabosti u procesu implementacije NSOR. To se pre svega odnosi na nepostojanje obaveznosti u sprovođenju postavljenih ciljeva, a time ni dovoljno političke volje da se sprovedu strategijom predviđene mere⁶¹. Budžetska ograničenja i ekonomska kriza takođe ograničavaju mogućnosti sprovođenja strategija. Kao prepreka u postizanju ciljeva održivog razvoja u referentnoj analizi identifikuje se i percepcija da će svaka sprovedena mera sve zainteresovane strane učiniti dobitnicima (win-win strategija), što u praksi najčešće nije slučaj. Sukobljavanje ekonomskih, socijalnih i ekoloških interesa često će dovesti do toga da će pojedine zainteresovane strane morati da plate cenu strategijom definisanih prioriteta. Kao rezultat prethodno pomenutog, došlo je do neispunjavanja ciljeva postavljenih razvojnim strategijama zemalja članica EU. Takođe, pomenutim nedostacima u sprovođenju nacionalnih strategija održivog razvoja može se dodati i neažurno praćenje rezultata sprovođenja predviđenih mera. Ovo je kao posledicu stvorilo potrebu da se tekstovi strategija učine fleksibilnijim.

⁶¹ Pisano U., Lepuschitz K., Berger G. (2013), National Sustainable Development Strategies in Europe 2013 – Tracking stock and exploring new developments, ESDN Quarterly Report No 29, Vienna; European Sustainable Development Network, str. 10

Poslednjih nekoliko godina uočen je izmenjen trend u načinu pisanja nacionalnih strategija održivog razvoja, koji ide u smeru manje formalne strukture dokumenata i širem uključivanju različitih društvenih grupa u formiranje ciljeva i smera aktivnosti. Kao ilustracija se može koristiti dokument strategije održivog razvoja Nemačke koji je usvojen 2002. godine. Strategija je revidirana i trenutno se kao aktuelna strategija održivog razvoja koristi Izveštaj o progresu u sprovođenju strategije održivog razvoja iz 2012. godine. Konkretni dokument iz 2012. godine, pored analize ranije definisanih indikatora održivog razvoja, sadrži listu revidiranih ciljeva i prioritarnih oblasti, odnosno rezultate socijalnog dijaloga i ispitivanja javnog mnjenja u kojim su obuhvaćene različite društvene grupe.

2.3. Indikatori održivog razvoja

Indikatori, u opštem smislu, predstavljaju pokazatelje kojima se proverava izvodljivost postavljenih ciljeva i predstavljaju osnov za praćenje i vrednovanje strategija, politika, programa i projekata. Indikatori se, prema definiciji, mogu objektivno verifikovati i njima se definiše standard potrebnog rezultata kako bi cilj bio postignut. Analiza i revizija indikatora se vrši kako bi se ispitala mogućnost unapređenja praćenja rezultata i izveštavanja, a samim tim i kontrola izvršavanja propisanih zadataka, mera i aktivnosti. Indikatori bi trebalo da budu: specifični, merljivi, ostvarivi i usaglašeni, relevantni i vremenski određeni. Indikatori se definišu na svim nivoima realizacije određene politike i u tom smislu mogu biti formirani:

- *opšti*, odnosno glavni indikatori⁶², na osnovu kojih se prati realizacija definisanih prioriteta i ciljeva i
- *specifični indikatori*, koji se odnose na ciljeve nižeg nivoa, odnosno skup propisanih mera, projekata i aktivnosti

Indikatori mogu biti direktni i indirektni. Direktnim indikatorima se neposredno prati rezultat neke aktivnosti, dok se indirektnim prate šire posledice preduzetih mera. Na primer, dometi određene mere tržišta rada bi mogli da se prate putem broja

⁶²Engl. Headline indicators

zaposlenih lica, odnosno praćenjem stope zaposlenosti, a indirektno putem brojem lica koja žive u riziku od siromaštva.

Praćenje realizacije aktivnosti u okviru određenih politika predstavlja instrument za procenu stepena napretka i ostvarenja ciljeva, što se uglavnom sprovodi kroz unapred definisani set kvantitativnih indikatora. Što je jača veza između indikatora i ciljeva definisanih razvojnim dokumentima, biće merljiviji sami ishodi strategija. Svrha usvajanja i primene indikatora održivog razvoja vezuje se za potrebu kontinuiranog praćenja i evaluacije napretka u sprovođenju usvojenih mera koje se odnose na oblast održivog razvoja. Definisane indikatora predstavlja jednu od finalnih faza operacionalizacije prioriteta, ciljeva, mera i aktivnosti predviđenih politikom održivog razvoja.

Indikatori održivog razvoja su razvijeni na evropskom nivou, kao i u većini zemalja članica EU. Ne može se reći da postoji jedinstven set indikatora održivog razvoja koji je usvojen za svaku relevantnu strategiju, iako na evropskom nivou, EUROSTAT, koristeći opšti set pokazatelja, prati napredak u oblasti održivog razvoja za svaku državu članicu EU. Gotovo sve zemlje članice EU su definisale indikatore kojima se prati realizacija NSOR. Definisani skupovi indikatora u nekim slučajevima predstavljaju sastavni deo nacionalnih strategija održivog razvoja, a u drugim situacijama deo izveštaja o napretku u implementaciji strategija. Sa druge strane, u određenom broju primera indikatore održivog razvoja formulišu nacionalni zavodi za statistiku, nezavisno od dokumenata strategije. To je slučaj u država kao što su Francuska, Estonija, Nemačka, Švajcarska, Italija i Mađarska, gde su nacionalne statističke službe odgovorne za razvoj i praćenje indikatora održivog razvoja. Najzad ima slučajeva gde države članice EU direktno preuzimaju indikatore održivog razvoja EU. Ipak, većina država ne objašnjava na koji način i iz kog razloga su birani konkretni indikatori. Broj indikatora održivog razvoja se značajno razlikuje od slučaja do slučaja (od 12 indikatora u Francuskoj, do čak 190 indikatora u Italiji)⁶³. Najveći broj država koristi između 70 i 100 indikatora, dok, na primer, Nemačka koristi nešto više od 30

⁶³Eurostat, European Commission (2007), Analysis of national sets of indicators used in the National Reform Programmes and Sustainable Development Strategies, Methodologies and working papers, Brussels: Office for Official Publications of the European Communities, str. 166

indikatora.⁶⁴ Mana koju stručnjaci uviđaju jeste neobavezujući karakter definisanih indikatora, odnosno nepostojanje posledica ukoliko do napretka u oblasti održivog razvoja ne dođe⁶⁵. Takođe, analizo, EUROSTAT iz 2007. godine je zaključeno da indikatori održivog razvoja na nacionalnom nivou u najvećem broju slučajeva nisu usaglašeni sa ciljevima postavljenim u politikama održivog razvoja.

⁶⁴Pisano U., Lepuschitz K., Berger G. (2013), National Sustainable Development Strategies in Europe 2013 – Tracking stock and exploring new developments, ESDN Quarterly Report No 29, Vienna: European Sustainable Development Network, str. 24

⁶⁵Isto, str. 10

Drugi deo: TRŽIŠTE RADA I ZAPOŠLJAVANJE

1. Relevantna teorijska određenja i osnovne empirijske relacije

1.1. Tržište rada i zapošljavanje

Tradicionalno viđenje tržišta rada kreirano je prema neoklasičnom modelu ekonomske analize. Zaposlenost je određena realnim zaradama i tražnjom za radnicima, koja je izvedena iz tražnje za robom i uslugama. Savršena tržišna informisanost i racionalnost donosilaca odluka su takođe pretpostavke ovog modela. Tržište rada se sagledava kao *spot* tržište, pa se ponuda i tražnja neprestano sučeljavaju u zavisnosti od nivoa zarade. Nezaposlenost predstavlja situaciju u kojoj je nivo realnih zarada iznad ravnotežnog nivoa, usled čega je tražnja za radnicima veća u odnosu na ponudu rada. Kritike na klasičan model i analizu tržišta rada odnose se na apstrahovanje empirijskog postojanja izražene heterogenosti rada i poslova, kao i relativne trajnosti radnih mesta, usled potrebe stabilnosti privređivanja i institucionalnih uticaja⁶⁶.

Vremenom su razvijeni i prihvaćeni drugi modeli analize tržišta rada. Piter Dajmond, Dejl Mortensen i Kristofer Pissarides su 2010. godine dobili Nobelovu nagradu za naučni doprinos u oblasti analize tržišta i izazovima usklađivanja ponude i tražnje. Mortensen i Pissarides su dati model uparivanja primenili na problemu tržišta rada. Prema Pissaridesu⁶⁷, nezaposlenost je stanje u kojem se radnici nalaze u relativno kratkom periodu, tokom procesa potrage za stabilnim zaposlenjem. To ujedno predstavlja okvir teorije ravnotežne nezaposlenosti, odnosno posmatranja tržišta rada kao toka. Tok radne snage ka i od tržišta rada je kontinuiran, pa će se nezaposlenost smanjivati usled toga što su neki radnici pronašli odgovarajući posao ili odustali od potrage za poslom iz različitih razloga. Istovremeno, nezaposlenost se povećava jer

⁶⁶ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (2011), *Job Matching, Wage Dispersion and Unemployment*, edited by Tatsiramos, K., Zimmermann, K. F., Oxford: Oxford University Press.

⁶⁷ Pissarides, C. A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd ed., Cambridge, MA: MIT Press.

neki radnici počinju da traže posao, a neki bivaju otpušteni ili daju otkaz⁶⁸. Usled heterogenosti tržišta rada, resursno zahtevne potrage za radnicima, odnosno radnim mestom, kao i zbog mogućnosti pregovaranja između poslodavaca i radnika, dolazimo u situaciju da u isto vreme mogu postojati nepopunjena radna mesta i nezaposlena lica.

Radnici mogu doneti odluku da investiraju napor i vreme u pronalaženje perspektivnog i stabilnog posla. Oni će se posvetiti prikupljanju relevantnih tržišnih informacija o otvorenim pozicijama, kao i o dostupnosti i isplativosti poslovnih prilika koje bi se mogle pojaviti u budućnosti. Zbog toga tražioci posla mogu svesno produžiti period nezaposlenosti, čak i u situaciji neposredno dostupnih prilika za zaposlenje. Ovom teorijom je pretpostavljeno da je nezaposlenost rezultat odluke radnika ili poslodavaca, donete u uslovima nesavršene informisanosti. Zaposlena lica se takođe nalaze pred odlukom da zadrže posao (takozvana implicitna ponuda nastavka trenutnog zaposlenja), ili da prekinu radni odnos i otpočnu potragu za novim radnim angažmanom uz neizvesnost ishoda.

Poslodavci takođe donose odluku da li će zatvoriti neka radna mesta usled smanjene profitabilnosti. Slično kao u slučaju donošenja odluke od strane radnika, poslodavci mogu rešiti da otpuste neke radnike čak i ako je profit pozitivan. Ovde se pored rezervacione nadnice, pojavljuje pojam rezervaciona produktivnost, odnosno minimalan nivo isplativosti rada koji je poslodavcima prihvatljiv. Na navedenim osnovama se gradi složen model pregovaranja i optimizacije koristi poslodavaca i radnika, u situaciji ograničene informisanosti na tržištu rada. Ravnoteža se postiže uz istovremeno postojanje zaposlenosti i nezaposlenosti, između kojih postoji intenzivan tok radnika⁶⁹. Prirodna stopa nezaposlenosti u ovom modelu ne uključuje analizu inflacije i tržišnih očekivanja, već je isključivo rezultat kretanja produktivnosti i trenutnih tržišnih šokova usled tokova radnika⁷⁰.

⁶⁸ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (2011), *Job Matching, Wage Dispersion and Unemployment*, edited by Tatsiramos, K., Zimmermann, K. F., Oxford: Oxford University Press.

⁶⁹ Isto

⁷⁰ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1999), Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment, Chapter 18, in Taylor, J. B., Woodford, M., (1999), *Handbook of Macroeconomics*, Vol. 1, *Handbooks in Microeconomics 15*, North-Holland, Elsevier, str. 1174

Ono što je važno u prethodno predstavljenom modelu jeste da je tok radne snage efikasniji, a time i tržište rada funkcionalnije, ukoliko postoji manje blokada na tržištu. Na primer, ukoliko je na snazi zakonska regulativa kojom se štite radnici od otkaza, tok radne snage će biti sputan u smislu prelaska iz stanja zaposlenosti u fazu nezaposlenosti, što će usporiti ili blokirati nova zapošljavanja. Preporuke Mortensena i Pisardesa se odnose na uklanjanje barijera na tržištu rada, odnosno na imperativ unapređenja tržišne fleksibilnosti, što će ubrzati tok radnika na tržištu. Oni svoje preporuke dokazuju poređenjem američkog i evropskog tržišta rada i dolaze do zaključka da kontinuirani rast nezaposlenosti u evropskim državama osamdesetih godina prošlog veka nije rezultat rasta ciklične nezaposlenosti, niti delovanja Beveridžove krive⁷¹, već posledica variranja prirodne stope nezaposlenosti u uslovima ograničavajuće tržišne strukture⁷².

Robert Šimer se nadovezuje na Mortensen-Pisaridesovu analizu i smatra da se njihovim modelom ne mogu u potpunosti objasniti varijacije nezaposlenosti u određenim vremenskim periodima. On u analizu vraća elemente klasične analize nezaposlenosti i ekonomskih ciklusa, smatrajući da je rigidnost zarada u periodu ekonomskog pada i time izazvanog proizvodnog šoka uzrok nepredvidivih promena nivoa nezaposlenosti⁷³. Ukoliko se plate ne smanje u periodu pada tržišne tražnje, to će negativno uticati na rast i trajanje nezaposlenosti⁷⁴. Ričard Džekman i Ričard Lajard dolaze do istog zaključka. Poredeći situaciju na američkom i evropskom tržištu rada, kao osnovni uzrok razlike u nivou nezaposlenosti niskokvalifikovanih i visokoobrazovanih radnika navode rigidnost zarada i uticaj politika koje su posledica evropskog modela države blagostanja⁷⁵.

Sa aspekta donosilaca odluka na makro nivou, zapošljavanje se posmatra kroz politike usmerene ka očuvanja postojećeg broja i stvaranje novih radnih mesta. U kontekstu rasta zaposlenosti, mogu se sagledati zainteresovani subjekti na različitim

⁷¹ Beveridžova kriva predstavlja negativan odnos broja oglasenih radnih mesta i nezaposlenosti.

⁷² Isto

⁷³ Shimer, R. (2005), The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies, *American Economic Review*, Vol. 95, No. 1, pp. 25-49.

⁷⁴ Shimer, R. (2010), *Labor Markets and Business Cycles*, Princeton: Princeton University Press.

⁷⁵ Jackman, R., Layard, R., Manacorda, M., Petrongolo, B. (1997), European versus US Unemployment: Different Responses to Increased Demand for Skills?, *Discussion Paper No 349*, London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

nivoima. U mikroekonomskom smislu, zaposlenost se sagledava kao ekonomska aktivnost čoveka, usled potrebe obezbeđivanja sredstava za egzistenciju domaćinstva kojem pripada. Na širem nivou, uslov za organizacije proizvodnog procesa jeste zaposlenost, dok će broj, obrazovna struktura i način organizacije rada zavisiti od vrste proizvoda i tehnološke osnove produkcije. Dalje, donosioci odluka na nacionalnom nivou raspolažu ograničenim radnim fondom stanovništva, od čijeg će stepena uposlenosti, obrazovno-stručne strukture i nivoa produktivnosti zavisiti ekonomski prosperitet konkretnog društva.

U pitanju je višedimenzionalni pojam i ima svoju socijalnu, ekonomsku, političku, etičku, pravnu i druge dimenzije. Poslednjih decenija, tema zapošljavanja se sve više sagledava sa šireg društvenog aspekta, kroz socijalni položaj radnika i tražilaca posla, radne uslove, zaštitu na radu, socijalni dijalog između predstavnika radnika i poslodavaca, usklađivanje profesionalnog i privatnog života i slično. Za rešavanje problema tržišta rada je zato potrebno usvojiti multiteorijski i multidisciplinarni pristup, uzimajući u obzir sve dosadašnje domete društvenih i ekonomskih nauka⁷⁶. Zaposlenost upravo predstavlja jedan od suštinskih aspekata društvenog blagostanja i zato je tema zapošljavanja neizostavan deo sistema društvenih ciljeva.

Ipak, pitanje ekonomskog razvoja i postizanja pune zaposlenosti jesu pitanja koja su pre svega u fokusu ekonomske analize. Na osnovu prethodne analize, može se zaključiti da konkretne politike mogu biti različito usmerene. U situaciji kada se teži zaštititi broja i kvaliteta postojećih radnih mesta, radno zakonodavstvo je tradicionalno usmeravano ka otežanim uslovima otpuštanja radnika i regulisanju minimalnog nivoa zarada, što može prema citiranim autorima može dovesti do suprotnog efekta, odnosno do lošijeg funkcionisanja tržišta. Pod uticajem aktuelnih ekonomskih mislilaca, poslednjih nekoliko decenija se uočava međunarodni trend fleksibilizacije tržišta rada, odnosno liberalizacije zakonodavstva koje se odnosi na zapošljavanje, otpuštanje i uslove rada. U evropskim uslovima, konkretan vid politike se sagledava kroz razvoj koncepta *fleksigurnosti*⁷⁷ tržišta rada, pod čime se podrazumeva princip kombinovanja

⁷⁶ Mrnjavac Ž. (2001), Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Split: Ekonomski fakultet u Splitu, str. 1.

⁷⁷ Engl. flexicurity

elemenata liberalizacije radnog zakonodavstva i razvijenog sistema socijalne zaštite radno aktivnog stanovništva⁷⁸. Pomenuta politika je odgovor rastuće nezaposlenosti u evropskim državama osamdesetih godina prošlog veka, čije su uzroke analizirali ovde uvaženi teoretičari tržišta rada.

1.2. Nezaposlenost i siromaštvo

Nezaposlenost predstavlja stanje u kojem se deo radno sposobnog stanovništva ne može zaposliti saglasno svojim sposobnostima i kvalifikacijama uz uobičajenu zaradu. U tom smislu, pod nezaposlenošću se, pored lica koja nemaju posao, podrazumevaju i oni koji imaju zaposlenje, ali ispod nivoa kvalifikacija i znanja koja poseduju. Sa druge strane, pojam pune zaposlenosti vezuje se za tržišnu situaciju kada posao imaju sva lica koja žele posao, odnosno imaju tražena znanja i kvalifikacije. Drugačije formulisano, puna zaposlenost bi u savršenom obliku predstavljala odsustvo nezaposlenosti. U naučno-stručnim krugovima termin puna zaposlenost izlazi iz upotrebe i zamenjuje je termin visoka zaposlenosti, pre svega zbog promene stope participacije radne snage. U svakom slučaju, privrede se kontinuirano suočavaju sa određenim nivoom nezaposlenosti i zato puna zaposlenost predstavlja nerealni cilj i sa aspekta donosilaca odluka na nivou jedne privrede.

Ne postoje jasni dokazi da je veza između smanjenja nezaposlenosti i smanjenja siromaštva mehaničke prirode. Drugim rečima, ukoliko se u nacionalnoj statistici evidentira smanjenje nezaposlenosti, to neće direktno dovesti do rasta broja zaposlenih. Takvo kretanje pomenutog pokazatelja može značiti da je deo stanovništva odustao od aktivnosti na tržištu rada, zbog demotivacije tokom dugog traganja za poslom. Dugotrajna nezaposlenost zbog toga povećava rizik od siromaštva, ujedno intenzivirajući društveno-ekonomska ograničenja sa kojima se pojedinac suočava, uz mogućnost da odustane od daljeg traganja za poslom. Isto tako, poslovi kojima se

⁷⁸ Wilthagen, T. (1998) Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?, *WZB discussion paper*, pp. 98-202, Berlin: Social Science Research Centre.

omogućava nizak nivo prihoda verovatno neće dovesti do poboljšanja položaja pojedinca. S obzirom da je za ovu analizu pre svega važan dug rok, nezaposlenost i siromaštvo jesu pojave koje se mogu zajedno posmatrati. Društveni resursi, pristup socijalnom i kulturnom kapitalu ograničeni su za nezaposlena lica, kao što je to slučaj i za siromašne. Upravo u ovoj činjenici treba naći povezanost posmatranih pojava.

Pozitivan trend zapošljavanja, odnosno rast zaposlenosti ne mora značiti i smanjenje siromaštva u jednom društvu. Prema podacima ILO, 40% zaposlenih u svetu živi ispod postavljene granice siromaštva⁷⁹. Takođe, promena radnog mesta nije faktor koji neposredno utiče na siromaštvo konkretnog pojedinca, odnosno domaćinstva. Sa druge strane, povećanje produktivnosti u okviru određenih sektora, odnosno privrede kao celine, ima uticaj na smanjenje broja domaćinstava sa prihodima ispod granice siromaštva. U tom smislu, donosioci odluka na nacionalnom nivou teže stvaranju radnih mesta sa višim stepenom produktivnosti, što jeste u skladu sa konceptom održivog razvoja. Ipak, teme zapošljavanja i siromaštva se sa aspekta donosilaca odluka na nivou nacionalne privrede često zajedno posmatraju. Rast broja zaposlenih lica bi tako trebalo da dovede do rasta fiskalnih prihoda, kao i do smanjenje izdataka za programe socijalne zaštite. Takođe, rast prihoda bi trebalo da vodi rastu kupovne moći i tražnje na tržištu roba i usluga, što bi opet uticalo na nivo izvede tražnje na tržištu faktora proizvodnje, pa time i na tržište rada.

1.2.1. Uzroci nezaposlenosti

Nezaposlenost je složen problem na koji utiče više faktora, kao što su ekonomski, demografski, socijalni i drugi. Bazično gledano, osnovni razlog nezaposlenosti jeste nedovoljan broj radnih mesta, odnosno neusaglašenost ponude i tražnje za radnom snagom. Institucionalni uticaji na tržište rada se smatra suštinskom osobenošću datog tržišta, pa se i ovde može tragati za uzrocima određenog nivoa

⁷⁹ Dva američka dolara po stanovniku, <http://www.odi.org.uk/publications/5752-jobs-growth-poverty-employments> (jul 2014)

nezaposlenosti. Šta više, institucionalne i druge strukturne promene smatraju glavnim uzrokom nezaposlenosti u razvijenim zemljama⁸⁰.

Uzroke nezaposlenosti treba tražiti u analizi faktora koji utiču na formiranje ponude i tražnje na tržištu rada. Uobičajeno je da se visina osnovne nadnice smatra jednim od glavnih uzroka nezaposlenosti.⁸¹ Troškovi zarada predstavljaju ukupne izdatke koje poslodavci moraju izdvojiti kada je u pitanju isplata radnika. To uključuje nadnicu, ali i poreze, doprinose i druga izdvajanja. Logičan zaključak je da će rast troškova zarada loše uticati na nivo nezaposlenosti, odnosno destimulisati poslodavce da zapošljavaju. U suprotnom slučaju, smanjenje zarada ili pratećih izdataka moglo bi podstaći poslodavce da angažuju veći broj radnika, što bi uticalo na smanjenje nezaposlenosti. Na mikroekonomskom nivou posmatrano, poslodavac će zaposliti radnika ako marginalni prinos koji radnik stvara prevazilazi troškove zapošljavanja, odnosno plate radnika.⁸² Što su troškovi zapošljavanja, odnosno troškovi plate viši, poslodavac će biti manje motivisan da zapošljava nove radnike, odnosno angažovaće manji broj radnika. To će, pri nepromenjenim ostalim uslovima, povećati nezaposlenost. Na sličan način će uticati oporezivanje zarada, stvarajući *klin* između krive ponude i tražnje na tržištu rada. Određivanjem obavezujuće minimalne nadnice od strane države, odnosno nadnice iznad ravnotežnog nivoa, troškovi radnika se takođe povećavaju, a tražnja za radom smanjuje. Ovaj način razmišljenja je blizak klasičnom modelu analize nezaposlenosti, u okviru kojeg se tržište rada posmatra kao svako drugo tržište, a do nezaposlenosti dolazi ukoliko nivo realne nadnice prevazilazi ravnotežni.

Mortensen-Pisaridesovim modelom zaposlenosti je pretpostavljeno da je nezaposlenost rezultat odluke radnika ili poslodavaca, donete u uslovima nesavršene informisanosti. Do poremećaja tržišnih ishoda i dugotrajnijeg nivoa nezaposlenosti može doći u situaciji kada država kroz intervencije na tržištu rada (pre svega usmerene

⁸⁰ Tomić I. (2016), What drives youth unemployment in Europe, *EIZ Working Papers* No EIZ-WP-1601, Zagreb: The Institute of Economics.

⁸¹ Krugman, P. (1994). Past and Prospective Causes of High Unemployment, *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City.

⁸² Block, F. E. (1981), Unemployment: causes and cures. *Cato Policy Analysis* No.4, Washington, DC: Cato Institute.

na zaštitu radnih mesta) stvara blokade koje otežavaju i usporavaju tok radnika⁸³. Prema njihovom mišljenju, rigidnost evropskog tržišta rada je razlog većeg nivoa nezaposlenosti nego što je to slučaj sa američkim tržištem. Ograničena mobilnost radne snage je prema datim autorima takođe ima negativan uticaj na nivo nezaposlenosti. Empirijski podaci pokazuju da su u periodima recesije plate zaposlenih manje fleksibilne nadole kod evropskih nego kod američkih radnika, što je prema Šimeru osnovni uzrok razlike u nivoima nezaposlenosti⁸⁴. Ta nefleksibilnost troškova radne snage je takođe jedan od bitnih problema sa kojima se evropske ekonomije suočavaju, sa aspekta konkurentnosti evropskih privreda i stepena atraktivnosti za nova investiranja. Posebno u periodu stagnacije ili pada ekonomske aktivnosti, tržišta koja odlikuje rigidnost zarada, potencijalno će se suočiti sa većim rastom nezaposlenosti nego ona gde se cena rada lakše prilagođava odnosu ponude i tražnje.

Troškovi zapošljavanja i otpuštanja su faktor koji značajno utiče na nivo nezaposlenosti. Smatra se da će uvođenje institucionalnog okvira koji smanjuje direktne i indirektne troškove otpuštanja, istovremeno doprineti lakšem zapošljavanju. Ovaj stav je konzistentan okvirima Mortensen-Pissaridesove analize. Kritičari pomenutog načina razmišljanja navode da bi potpuna liberalizacija otpuštanja mogla značajnije doprineti rastu nezaposlenosti nego novom zapošljavanju. U tom smislu su posebno ugroženi radnici na tržištima privreda u restrukturiranju, odnosno u ekonomijama u tranziciji. Sa druge strane, zapošljavanje, a time i smanjenje nezaposlenosti, biće unapređeno ako se minimiziraju troškovi koje poslodavci imaju prilikom angažovanja novih radnika (što se odnosi na troškove i vreme regrutovanja i selekcije, izdatke za početne obuke i prilagođavanje novom radnom mestu, poreske izdatke za novozaposlena lica i slično). Upravo se konceptom fleksigurnosti nastoje pomiriti slobodno delovanje tržišta rada i zaštita zaposlenja. Tako se teži stimulisanju ekonomske aktivnosti i ostvarivanja koristi svih tržišnih aktera.⁸⁵ Dati koncept nije uvek jasan i jednoznačan, ali se posebno

⁸³ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1999), Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment, Chapter 18, in Taylor, J. B., Woodford, M., (1999), *Handbook of Macroeconomics*, Vol. 1, *Handbooks in Microeconomics 15*, North-Holland, Elsevier.

⁸⁴ Shimer, R. (2010), *Labor Markets and Business Cycles*, Princeton: Princeton University Press.

⁸⁵ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 23

potencira u evropskim razvojnim politikama, pa time i politikama država koje gravitiraju ka EU. Sa druge strane, empirijska istraživanja pokazuju da direktna novčana pomoć nezaposlenim licima može negativno uticati na motivaciju nezaposlenih da traže posao, što je osnovni argument kritika velikih izdataka za socijalnu politiku EU u oblasti zapošljavanja.

Globalizacija se smatra faktorom koji utiče na nivo nezaposlenosti. Intenziviranje kretanja roba i usluga na međunarodnom nivou, kao i faktora proizvodnje, povećava međuzavisnost tržišta rada različitih regiona i država. Dva trenda se u ovom smislu prate i utiču na nezaposlenost, a to su kretanje radne snage, sa jedne, i kretanje poslova sa druge strane. Radnici iz manje razvijenih država se, privučeni povoljnim radnim uslovima, sele u razvijenije ekonomije i time konkurišu domicilnom stanovništvu u utakmici za postojeća radna mesta. Time što se multinacionalne kompanije odlučuju da svoje proizvodno-uslužne kapacitete izmeste u drugi deo sveta manifestuje se kroz međunarodno seljenje poslova, odnosno takozvanu međunarodnu utakmicu za poslove⁸⁶. Tradicionalno, utakmica za poslove se odnosila na ona radna mesta za koja se zahteva niži nivo obrazovanja. Samim tim, posledica seljenja poslova je bila rast nezaposlenosti manje obrazovanog stanovništva u razvijenim državama. Kako su se obrazovanje i telekomunikacije razvijale u manje razvijenim državama, dovodi se u pitanje stabilna zaposlenost stanovništva sa višim nivoom obrazovanja⁸⁷.

Demografske promene⁸⁸ takođe mogu biti posmatrane iz perspektive faktora koji utiče na nivo nezaposlenosti. Starenje stanovništva dovodi do rastućih izdataka za penzione izdatke i stvara dodatni pritisak na budžet, pa mogući rast poreza kroz troškove koje snose poslodavci negativno utiče na nova zapošljavanja. Ipak, moglo bi se reći da trend starenja stanovništva može stvoriti efekat smanjenja nezaposlenosti, upravo zbog smanjene radne baze društva i potrebe zamene penzionisanih radnika.

⁸⁶ World Bank (2012), World Development Report 2013 – Jobs, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 27

⁸⁷ Finland's National Commission on Sustainable Development (2006), The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 107

⁸⁸ Demografske promene se dominantno posmatraju kroz starenje stanovništva što ima negativan uticaj na raspoloživu radnu snagu, pa time i na zaposlenost. Demografske promene su kao zasebna tema razmotrene u ovom teorijskom pregledu.

Menkju i Tejlor navode da će promena ukusa, odnosno stavova prema radu uticati na broj ljudi koji traže posao⁸⁹. U situaciji kada u proseku raste sklonost žena da rade, što je trend poslednjih nekoliko decenija, odnosno kada se mladi ranije uključuju u svet rada, veći broj lica će tražiti posao, što će uticati na nivo opšte nezaposlenosti. Tehnološke promene se odnose na unapređenja proizvodnih i uslužnih procesa, na osnovu uvođenja inovacija, kojima se po pravilu unapređuje efikasnost privređivanja, a time i konkurentnost. To bi moglo imati efekat podsticanja supstitucije rada kapitalom, što bi u krajnjoj instanci uticalo na rast nezaposlenosti. Takođe, unapređenje tehnologije može uticati na promenu zahteva poslodavaca kada su u pitanju kvalifikacije zaposlenih, pa je potrebno vreme da se strana ponude prilagodi nastalim promenama, zbog čega dolazi do rasta nezaposlenosti. Prema istraživanjima i analizama Evropskog centra za stručno obrazovanje (CEDEFOP), zahtevi poslodavaca se sve više polarizuju ka manuelnim radnicima, sa jedne strane, i visokoobrazovanim stručnjacima, sa druge strane. Uočava se pad tražnje za radnom snagom srednjih kvalifikacijama, a taj trend će se nastaviti u budućnosti⁹⁰. Na kraju, stepen kvalitativnog slaganja ponude i tražnje na tržištu rada se ističe u smislu povezanosti sa dugoročnom nezaposlenošću. Donosioci odluka nastoje da unaprede efikasnost tržišta rada tako što će putem intenzivnije saradnje privrede i obrazovnih institucija, odnosno formalnih i neformalnih obrazovnih programa usaglasiti znanja i veštine tražilaca posla sa potrebama poslodavaca.

Može se reći da svi do sada pomenuti faktori utiču na nezaposlenost zemalja u tranziciji⁹¹. Ipak, kontekstualna specifičnost ovih privreda, uključujući ekonomske, političke, institucionalne i druge faktore, dovodi do mogućnosti da se izoluju i neke osobenosti uzroka nezaposlenosti u datim slučajevima. Pre svega, privatizacija i restrukturiranje privrednih sistema kao posledicu najčešće ima otpuštanje značajnog broja radnika što se reflektuje na nivo nezaposlenosti, odnosno pojavu masovne

⁸⁹ Preferencije radnika mogu se odnositi kako na vrstu posla koji su spremni da obavljaju, tako i na nivo zarade. Pogledati više u: Menkju, N. G, Tejlor, P.M (2008), *Ekonomija*, Beograd: Datastatus.

⁹⁰ CEDEFOP (2012), *Future skills supply and demand in Europe - Forecast 2012, Research paper No 26*, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.

⁹¹ U tom smislu, pre svega se misli na države Srednje i Istočne Evrope koje su prošle ili prolaze kroz proces tranzicije od socijalističkog ka kapitalističkom načinu privređivanja

nezaposlenosti, kao najozbiljnije društveno-ekonomske posledice tranzicione krize⁹². Ovde su navedeni još neki faktori koji su uticali na visok nivo nezaposlenosti u državama koje su prošle, odnosno prolaze kroz proces tranzicije:

- višedimenzionalna neefikasnost preduzeća u socijalističkom sistemu gde je zapošljavanje imalo ulogu obezbeđivanja socijalne sigurnosti;
- struktura obrazovanja radne snage koja nije kompatibilna sa savremenim zahtevima privrede;
- institucionalne promene i mere privredne stabilizacije;
- nedosledno i nesistemske sprovođenje institucionalnih i strukturnih promena;
- nedostatak predvidivosti i doslednosti ishoda političko-legislativnih procesa, odnosno njihove implikacije na funkcionisanje privrede i
- nemogućnost privrednog sektora da apsorbuje višak radne snage iz društvenog i državnog sektora.

U svojoj analizi ekonomsko-institucionalnih faktora nezaposlenosti⁹³, Iva Tomić se osvrće na sličaj Hrvatske, koje se i dalje suočava sa postranzicionim izazovima razvoja i relativno lošim pokazateljima tržišta rada u odnosu na evropski prosek, što dati primer čini uporedivim sa uslovima u kojima se nalazi Srbija⁹⁴. Uočene osobenosti treba posmatrati iz ugla mogućnosti da se neki od navedenih izazova ekonomija u tranziciji i dalje u određenoj meri prepoznaju u državama koje su kroz taj proces više ili manje uspešno prošle, pa i u nekim od zemalja članica EU koje su zajednicu država ušle 2004. godine i kasnije. Isto se odnosi na zemlje koje se nalaze u procesu pridruživanja EU. Imajući u vidu različit nivo nezaposlenosti u državama koje su prošle kroz proces

⁹² Radman K. (2002), Uzroci nezaposlenosti u tranzicijskim zemljama i u Hrvatskoj, *Psihološki aspekti nezaposlenosti: Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole*, Silba.

⁹³ U radu pod nazivom *Šta je uzrok nezaposlenosti mladih u Evropi*, Iva Tomić navodi značaj strukturnih i institucionalnih reformi kao faktora koji utiču na položaj mladih na tržištu rada u Evropskoj uniji. Istraživanje koje je sprovedla pokazuje da je nezaposlenost mladih viša u evropskim državama sa niskim rastom bruto domaćeg proizvoda, visokim javnim dugom, niskim procentom privremene u ukupnoj zaposlenosti, kao i u zemljama koje karakteriše visok stepen korupcije. Ograničena mobilnost radnika, visok udeo doznaka iz inostranstva i dugo ostajanje u roditeljskoj porodici takođe utiču na visoku stopu nezaposlenosti i težak položaj mladih na tržištu rada. U tom smislu autorka preporučuje politike usmerene ka pospešivanju mobilnosti mladih i njihovom ranom osamostaljivanju, fleksibilizaciji tržišta i ekonomsko-institucionalnim reformama u državama koje se suočavaju sa datim problemom.

⁹⁴ Tomić I. (2016), What drives youth unemployment in Europe, *EIZ Working Papers*, No EIZ-WP-1601, Zagreb: The Institute of Economics.

tranzicije, može se zaključiti da su konkretne zemlje imale različit nivo uspeha u rešavanju pomenutih izazova.

1.2.2. Vrste nezaposlenosti

Nezaposlenost se može podeliti na različite načine i prema raznim osnovama, u zavisnosti od namene i ciljeva konkretne analize. Najčešće citirana podela nezaposlenosti u literaturi jeste klasifikacija prema uzrocima, pa se može govoriti o podeli na: frikcionu, strukturnu i cikličnu nezaposlenost. Do *frikcione nezaposlenosti* dolazi usled normalnog kretanja radne snage. To se odnosi kako na prostornu mobilnost, tako i na različita životna razdoblja pojedinca. Smatra se da je normalno da se ne podudaraju trenutak prekida radnog odnosa na jednom i skapanja radnog odnosa na drugom poslu. Drugim rečima, pojedincu je potrebno određeno vreme da pronađe novi posao, odnosno da stekne znanja i veštine koje su potrebne za drugo zaposlenje. Smatra se da se ekonomija uvek suočava sa određenim stepenom ove vrste nezaposlenosti, a razlog tome je nepotpuna mobilnosti radne snage i nesavršena informisanost na tržištu rada. Kratkoročnost je osnovna distinktivna karakteristika ove vrste nezaposlenosti, jer se odnosi na usklađivanje trenutne ponude i tražnje za koje se u ovom slučaju pretpostavlja da su kompatibilne. Prema Mortensenu i Pissaridesu, frikciona nezaposlenost je normalna pojava, ali bi se mogla smanjiti uklanjanjem institucionalnih barijera koje usporavaju kretanje radnika iz faze zaposlenosti u fazu nezaposlenosti i obrnuto⁹⁵.

Strukturna nezaposlenost je pojava do koje dolazi u slučaju kvalitativnog i prostornog mimoilaženja ponude i tražnje za radnom snagom. Drugim rečima, ukoliko postoji višak ponude sa jedne strane, i istovremeno višak tražnje sa druge, i to usled lokalnog nepodudaranja ponuđenih i traženih znanja i veština, odnosno regionalnog dispariteta u ovom smislu, može se reći da je došlo do strukturne nezaposlenosti. Do neslaganja traženih i nuđenih kompetencija na tržištu rada može doći zbog privredne

⁹⁵ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (2011), *Job Matching, Wage Dispersion and Unemployment*, edited by Tatsiramos, K., Zimmermann, K. F., Oxford: Oxford University Press.

transformacije i tehnološkog razvoja, kada se značajno smanjuje ili raste tražnja za pojedinim zanimanjima. Takođe, neadekvatni sistem akademskog i stručnog obrazovanja može uticati na rast strukturne nezaposlenosti. Ova vrsta nezaposlenosti je dugoročnog karaktera i uzroci njenog nastajanja nalaze se na strani tražnje za radnom snagom. Različiti programi obuke i prekvalifikacije, odnosno podsticanje investiranja u obrazovanje se najčešće pominju u kontekstu smanjenja strukturne nezaposlenosti. Tehnološka nezaposlenost se smatra novim vidom strukturalne nezapslenosti, kada se usled tehnološkog progresa i inovacija na tržištu roba i usluga, menja tražnja za radnom snagom, pa je potrebno vreme da bi došlo do usklađivanja na tržištu rada.

Ciklična nezaposlenost problem koji se javlja usled pada agregatne tražnje na tržištu roba i usuga izaziva pad agregatne tražnje za radnom snagom, usled silazne nefleksibilnosti realnih zarada. Data vrsta nezaposlenosti može se dovesti u vezu sa poslovnim ciklusima i javlja se u periodu ekonomske recesije, kada dolazi do neusaglašenosti agregatne ponude i tražnje. U periodu recesije, postoji opasnost da se frikciona nezaposlenost transformiše u dugoročnu, odnosno strukturnu nezaposlenost. Takođe, u periodu ekspanzije, očekuje se pad strukturne i ciklične nezaposlenosti.

Potred osnovne podele, za dalji tok analize potrebno je pomenuti još nekoliko vrsta nezaposlenosti, a to su: dugoročna i prikrivena nezaposlenost. Dugoročna nezaposlenost se određuje na osnovu vremena provedenog u statusu nezaposlenosti. Tako se dugoročno nezaposlenima smatraju lica koja aktivno traže posao duže od godinu dana. Praćenje ove vrste nezaposlenosti je važno jer postoji rizik prelaska u tržišnu neaktivnost. Smatra se da ova vrsta nezaposlenosti posebno raste u periodu recesije. Prikrivena nezaposlenost se odnosi na lica koja imaju želju i spremna su da rade više časova nego što je njihovo trenutno angažovanje i rade kraće radno vreme nego što je uobičajeno za konkretnu aktivnost. Ovoj grupi takođe pripadaju i radno neaktivna lica, odnosno oni koji su iz bilo kog razloga obeshrabreni da učestvuju na tržištu rada. Pored formalno nezaposlenih, prikrivena nezaposlenost predstavlja neiskorišćenu radnu snagu u jednoj privredi. Ova pojava se nekada predstavlja i pod nazivom nedovoljna zaposlenost. Pomenuta varijanta zaposlenosti se smatra

konstantnim izazovom, kako za segmente zaposlenih koji spadaju u datu kategoriju, tako i za stručnjake koji se bave merenjem kretanja kontigenata na tržištu rada.

U sličnom kontekstu, može se definisati i ranjiva zaposlenost, iako se nominalno terminološki posmatrano, ne govori o vrsti nezaposlenosti. Prema definiciji ILO, ranjiva zaposlenost se odnosi na samozaposlena lica i pomažući članovi porodice⁹⁶. Ova lica imaju male izgleda za formalno zaposlenje i u tom smislu su češće izloženi lošim radnim uslovima, ređe poseduju obezbeđeno socijalno i zdravstveno osiguranje, a njihova prava su ređe sindikalno reprezentovana. Ranjiva zaposlenost se dovodi u vezu sa neadekvatnim primanjima, niskim stepenom produktivnosti i kršenjem osnovnih radničkih prava⁹⁷. Ova vrsta zaposlenosti se može aproksimativno koristiti kao pokazatelj neformalne zaposlenosti. To se pre svega odnosi na manje razvijene države.

1.3. Ranjive grupe na tržištu rada

Ranjivim grupama na tržištu rada smatraju se lica koja imaju lošije izgleda u pronalaženju zaposlenja, zarađuju manje od proseka i imaju niži stepen sigurnosti radnog mesta od uobičajenog. Ranjivim grupama se u opštem smislu smatraju: mladi, žene, samohrani roditelji, starija lica, osobe sa invaliditetom, imigranti, nacionalne manjine i drugi. To mogu biti i druge grupe stanovništva koje, iz kontekstualno specifičnih razloga, imaju lošije pokazatelje tržišta rada od proseka. Ističe se da su date grupe podložnije riziku od nezaposlenosti i siromaštva usled nepovoljnih socio-ekonomskih kretanja (promene tražnje za radnom snagom zbog strukturnih promena, ekonomske recesije, oružanih sukoba i slično).

Stepen ranjivosti na tržištu rada može se posmatrati sa stanovišta visine zarade, sigurnosti radnog mesta, socijalnih beneficija i slično. Stopa nezaposlenosti ranjivih grupa je viša od proseka, oni češće gube i teže nalaze posao, manje su plaćeni i češće stupaju u radni odnos na određeno vreme, uz niže beneficije za socijalno i zdravstveno

⁹⁶ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_120470/lang--de/index.htm

⁹⁷ isto

osiguranje, ili uz potpuno odsustvo beneficija zaposlenih. Ranjivost na tržištu rada najčešće proističe iz nivoa obrazovanja, zatim starosti, pola, nacionalnog opredeljenja i opšte radne sposobnosti. Takođe, ranjivim grupama se češće smatraju lica iz seoskih sredina nego iz urbanih područja, uzimajući u obzir ekonomsku aktivnost, uslove rada i stepen kreiranja visokoproduktivnih radnih mesta.

Potrebno je istaći da za položaj na tržištu rada nije zanemarljiv faktor sindikalne pripadnosti, odnosno sektora u kojem je lice zaposleno. U skladu sa poslednje pomenutim, dualnost na tržištu rada kao posledicu ima izrazito povoljan položaj jedne grupe zaposlenih u odnosu na nepovoljan položaj druge grupe zaposlenih. Tako članovi sindikata mogu uživati visok nivo zarade za konkretni posao, uz izraženu sigurnost radnog mesta i relativno velike socijalne beneficije. Oni koji nisu u mogućnosti da postanu deo sindikata, suočavaju se sa uglavnom trajno lošijim radnim uslovima i statusom. Takođe, ekonomije koje su prošle ili prolaze kroz tranzicioni proces odlikuje izražena razlika između položaja osoba zaposlenih u državnom i onih zaposlenih u privatnom sektoru. Dualnost može biti zasnovana i na visokom stepenu neformalne zaposlenosti, u poređenju sa uslovima formalnog zaposlenja i slično.

Može se reći da se ranjive grupe na tržištu rada identifikuju u situaciji kada je narušen princip pravednosti na tržištu rada. U tom smislu, donosioci odluka na nivou države teže da konkretnim merama unaprede tržišne ishode u smeru podsticaja i stimulacija za tržišno uključivanje i performanse ranjivih grupa, odnosno pozitivnu diskriminaciju u slučajevima kada je to potrebno. Nezahvalno je i često pogrešno donošenje zaključaka da su grupe sa nepovoljnim položajem na tržištu rada odlika samo razvijenih, odnosno samo zemalja u razvoju. U pitanju je univerzalna pojava i upravo se odatle crpi relevantnost uključivanja ovog pitanja u razvojne, socijalne i politike tržišta rada na nivou svake države.

Sa ekonomskog aspekta, unapređenje položaja ranjivih grupa na tržištu rada dovela bi do višeg stepena iskorišćenosti radne snage, što je posebno važno u situaciji trenda starenja stanovništva u društvima evropskog kontinenta. Takođe, bolji poslovi za lica sa nepovoljnim tržišnim položajem bi potencijalno unapredili produktivnost rada na opštem nivou, a time uticali na životni standard stanovništva, što je jedan od bazičnih

pokazatelja ekonomskog prosperiteta određene zemlje. Smanjena socijalna davanja pozitivno utiču i na održivosti javnih finansija, što predstavlja jedan od najvažnijih izazova ekonomske politike na nacionalnom nivou. Prema globalnom izveštaju Svetske banke (SB) za 2013. godinu koji se odnosi na poslove i radna mesta, navodi se razvojni potencijal politika usmerenih na kreiranje radnih mesta za ranjive grupe.

U kontekstu dalje analize, važno je shvatiti da nepovoljan položaj prati kompletnu tržišnu aktivnost radnika iz analiziranih grupa. Prema globalnom izveštaju SB o poslovima za 2013. godinu, veći su izgledi da nezaposleni iz ranjivih grupa nađu poslove sa nižim nivoom produktivnosti, manje su zaštićeni i lakše gube posao, odnosno teže ponovo pronalaze novi. Istim izvorom se navode podaci da se oni češće suočavaju sa zlostavljanjem na radnom mestu i lošijom zaštitom na radu. Zbog toga je težnja da se aktivnosti unapređenja položaja ranjivih grupa na tržištu rada razvijaju u smeru kreiranja kvalitetnih poslova koji će licima omogućiti održivo poboljšanje radnih uslova i relativnu trajnost zaposlenja. Sa aspekta dugoročnog ekonomskog rasta i razvoja, briga o ranjivim grupama koje su u posebnom riziku od siromaštva predstavlja sastavni deo nacionalnih politika. Pored snažne socijalne komponente, date politike sadrže i jasnu ekonomsku logiku, ukoliko se kao relevantna prihvati tvrdnja da je radna baza najvažniji resurs svakog društva.

Žene se smatraju ranjivom grupom na tržištu rada sa aspekta ograničenja pristupu tržištu rada, radnog statusa i uslova rada. Pomenuta rodna kategorija teže pristupa tržištu rada i češće dolazi do nestabilnih i manje plaćenih poslova. Socijalni aspekt konkretne ranjivosti mogao bi da se sagleda kroz teškoće pri ostvarivanju balansa između privatnog i poslovnog života, karijernog diskontinuiteta zbog porodijskog odsustva i slično. Način rešavanja tržišnog statusa žena u svetu rada se značajno razlikuje od države do države, što rezultira većim ili manjim nivoom ranjivosti ove grupe na tržištu radne snage. Sagledavajući ekonomski i društveni aspekt položaja žena, u društvima koja stare u fokus dolazi težnja da se radna baza društva iskoristi u što većem stepenu, pa unapređenje tržišnog položaja žena ima smisla u oba slučaja⁹⁸.

⁹⁸ Weststar, J. (2011), A Review of Women's Experiences of Three Dimensions of Underemployment, Chapter 6, in Maynard D, Fieldman D, ed (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, Berlin: Springer, str. 120

Starija lica se u kontekstu ranjivosti sagledavaju kroz nedovoljnu zaposlenost, diskriminaciju, češći gubitak posla i dug period traženja novog zaposlenja⁹⁹. Osobe koje se nalaze u fazi kasnog starosnog uzrasta u tradicionalnom smislu smatraju se nedovoljno spremnim da usvajaju nova znanja i da koriste nove tehnologije. U pitanje se dovodi i produktivnost ovog segmenta učesnika na tržištu rada. U težnji da što efikasnije iskoriste radnu snagu i akumulirani ljudski kapital iskusnih radnika, ali i smanje pritisak na socijalne i penzione fondove, donosioci odluka na nacionalnom i nadnacionalnom nivou nastoje da starija lica što duže zadrže u statusu radne aktivnosti, pre svega kroz stimulativan sistem podsticaja.

Imigranti se slučaju mogu prihvatiti kao ranjiva tržišna grupa. U svojoj knjizi *Upravljanje u novom društvu*, P. Draker navodi, iz istorijske perspektive, relativni neuspeh evropskih zemalja u integraciji imigranata u svoja društva i ekonomije¹⁰⁰. Autor poređenje vrši u odnosu na države kao što su SAD, Kanada i Australija, koje imaju dugu tradiciju uspešne integracije imigranata, i to u kulturnom, socijalnom i ekonomskom smislu. Sa aspekta međunarodnog seljenja radne snage i postizanja održivosti tržišta rada, Draker smatra da bi ovo moglo biti izazov sa kojim će se suočavati evropske zemlje. Imigranti predstavljaju deo privredne resursne baze, pa je njihova nepotpuna integracija na tržištu rada takođe element ekonomske neefikasnosti jedne zajednice.

1.3.1. Položaj mladih na tržištu rada

U akademskoj i stručnoj javnosti segment mladih na tržištu rada predstavlja predmet analize i ekonomsko-političkog obuhvata od posebnog značaja. Smatra se da su mladi pogođeni i izloženi negativnim tendencijama na tržištu rada, pre svega zbog nedostatka radnog iskustva, nedovoljno usklađenih kompetencija sa potrebama poslodavaca, nerazvijenih socijalnih mreža i drugo. Ekonomisti smatraju da težak položaj mladih koji ulaze na tržište rada ne predstavlja samo ekonomski problem, već i

⁹⁹ Virick, M. (2011), *Underemployment and Older Workers*, Chapter 5, in Maynard D, Fieldman D, ed (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, Berlin: Springer, str. 96-97

¹⁰⁰ Draker, P. (2005), *Upravljanje u novom društvu*, Novi Sad: ASEE Books, str. 180

moralni izazov i izražen socijalni rizik¹⁰¹. Prema izveštaju EK o zaposlenosti¹⁰², može se primetiti da su, u tržišnom smislu, posebno pogođeni mladi sa niskim nivoom obrazovanja, koji uz velike teškoće prolaze kroz tranziciju od škole do prvog zaposlenja. U pomenutom izveštaju se navodi podatak da mladi sa osnovnim nivoom obrazovanja imaju 62% odnosno 50% manje šanse da nađu posao, odnosno umesto privremenog dobiju stalno zaposlenje, u odnosu na mlade sa visokim obrazovanjem. Segment mladih koji nisu uključeni u obrazovne procese, niti su zaposleni ili pohađaju dodatnu obuku, jesu u najnepovoljnijem položaju¹⁰³. Dokazan je značajan uticaj ekonomskih ciklusa na zapošljavanje mladih¹⁰⁴, posebno u starosnom segmentu tinejdžera (15-19 godina).

Izazove i teškoće sa kojima se mladih susreću prilikom stupanja na tržište rada, EK kroz svoj tematski dokument „*Tranzicija mladih ka zaposlenju*“ formuliše na sledeći način¹⁰⁵:

- Mladi se suočavaju sa teškoćama prilikom stupanja na tržište rada;
- Mladi, posebno oni koji po više osnova pripadaju ranjivim grupama, češće prekidaju obrazovanje ili ostaju bez posla, što dovodi do dugoročne nezaposlenosti ili tržišne neaktivnosti;
- Tranzicija od škole do posla je praćena teškoćama;
- Značajan broj nepopunjenih oglašanih radnih pozicija koegzistira sa visokom stopom nezaposlenosti, rastućim nivoom obrazovanja mladih i geografskim mimoilaženjima ponude i tražnje.

Intuitivno se može doći do zaključka da je jedan od osnovnih razloga otežane mogućnosti mladih da nađu i održe adekvatno zaposlenje upravo vezan za dužu radnu

¹⁰¹ Commission on Growth and Development (2008), *The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development*, Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development, World Bank, str. 100

¹⁰² European Commission (2010), *Employment in Europe 2010, Social Europe*, Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, str. 10

¹⁰³ Isto, str. 14

¹⁰⁴ Isto

¹⁰⁵ European Commission (2012), *Moving Youth into Employment*, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee of the Regions, Brussels, str. 3

aktivnost starijih lica. Ipak, izveštajem Instuta za istraživanje budućnosti rada (IZA) iz Bona pod nazivom *Kombinovanje ulaska mladih na tržište rada sa zadržavanjem starijih radnika*¹⁰⁶, napravljen je pregled relevantnih izveštaja i prognoza, uz analizu iskustava različitih evropskih zemalja. Došlo se do zaključka da konkretan argument nije empirijski utemeljen, odnosno da produžetak radne aktivnosti starijeg stanovništva, uslovljen trendom aktivnog starenja i demografskih kretanja na tržištu rada, ne utiče na tržišne ishode kada su u pitanju mladi. Zaključak je da je aktivnim politikama potrebno podstaći aktivnost obe analizirane demografske grupe, uzimajući u obzir brzorazvojne privredne sektore i tražene veštine na tržištu rada.

1.4. Politike zapošljavanja i politike tržišta rada

Politike zapošljavanja predstavljaju širi pojam od politika tržišta rada. Pod politikom zapošljavanja podrazumevaju se različiti segmenti ekonomske politike koji se tiču korišćenja radne snage kao faktora proizvodnje i uticaja iste na privredna kretanja¹⁰⁷. Tu se mogu ubrojati fiskalna politika, politika deviznog kursa i spoljne trgovine, politika zarada i slično. Takođe, na zapošljavanje utiču i druge sektorske politike, odnosno politika obrazovanja, socijalna politika, trgovinska politika, politika razvoja malih i srednjih preduzeća, industrijska politika, trgovinska politika i slično¹⁰⁸. Najšire posmatrano, politika zapošljavanja može biti povezana sa modelom privrednog rasta, odnosno fundamentalnim razvojnim izborima u jednom društvu, koji utiču na raspodelu i korišćenje radne snage.

Politika tržišta rada je deo šire razvojne politike. Predstavlja skup pravila, programa i mera kojima se direktno utiče na tržište rada. Obuhvata aktivne politike tržišta rada, pasivne politike tržišta rada i radno zakonodavstvo. Pasivne politike tržišta rada se odnose na direktnu finansijsku pomoć nezaposlenima. Sa druge strane, aktivne

¹⁰⁶ Eichorst, W. (group of authors), (2013), *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Old Workers, IZA Research Report No. 53*, Brussels: European Parliament.

¹⁰⁷ Arandarenko, M. (2011), *Tržište rada u Srbiji – Trendovi, institucije, politike*; Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, str. 206

¹⁰⁸ Isto

politike odnose na različite vidove unapređenja zapošljivosti i pomoći pri traženju posla. Njima se targetiraju konkretni uzroci nezaposlenosti. Radno zakonodavstvo predstavlja skup propisa kojima se regulišu odnosi na tržištu rada.

Pasivne politike tržišta rada se na nacionalnom nivou sprovode izolovano ili u kombinaciji sa aktivnim politikama tržišta rada. Njima se nastoji obezbediti finansijska pomoć u periodu nezaposlenosti. Ipak, dominantna dilema vezana za ovu vrstu politika bazirana je na činjenici da bi finansiranje perioda u kojem nemaju zaposlenje određeni broj lica destimulisao da traže posao, čime bi se postigao suprotan efekat od prvobitno nameravanog. Posebna opasnost se javlja u slučaju lica sa niskim primanjima, koja ne bi osetila veliku razliku u primanjima ukoliko nađu zaposlenje, što ljude stimuliše da više cene svoje slobodno vreme od perioda provedenog na radu. Zbog prethodno navedenog, uvode se različite vrste ograničenja koja se odnose na uslove korišćenja (koji se dominantno odnose na aktivno traženje i prihvatanje ponuđenih poslova) i visinu datog transfera.

Aktivne politike tržišta rada predstavljaju skup mera kojima se povećava zaposlenost prepoznavanjem konkretnih uzroka nezaposlenosti, odnosno usmerenošću na konkretne segmente tržišta rada. U pitanju je skup programa kojima se pomaže nezaposlenima da pronađu posao. Tako donosioci odluka nastoje da unaprede informisanost tržišnih aktera, alokaciju resursa ka najproduktivnijim namenama, usavrše institucije vezane za dato tržište, kvalitativno usaglase ponudu i tražnju u smislu kvalifikacija i veština i slično. Česta karakteristika aktivnih politika tržišta rada jeste usmerenje na ranjive društvene grupe, čime se nastoji unaprediti jednakost tržišnih ishoda. Cilj ovih programa je regulisanje tržišnih nesavršenosti, odnosno smanjenje efekata ekonomske recesije stvaranjem privremenih poslova i davanjem podsticaja za zapošljavanje i samozapošljavanje.¹⁰⁹ Dakle, važne karakteristike aktivnih politika tržišta rada jesu: direktno delovanje na tržište rada, usmerenost na konkretne pojedince koji traže posao i podsticaji na strani ponude rada na mikroekonomskom nivou.

¹⁰⁹World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: World Bank, str. 267

Mortensen-Pisaridesov model zaposlenosti se poslednjih godina često koristi kao teorijski okvir za analizu politika tržišta rada. Mortensen i Pisardes smatraju da su istovremeno postojanje upražnjenih radnih mesta i nezaposlenosti rezultat potrage za poslom, odnosno radnicima, koja zahteva vreme i resurse. Model uparivanja je posebno analiziran na primeru evropskog tržišta rada, usled trenda rastuće nezaposlenosti osamdesetih godina dvadesetog veka¹¹⁰. Pod uticajem konkretnih analiza predložena je reforma tržišta rada evropskih država, kako bi se podstaklo stvaranje novih radnih mesta. Upravo se Mortensen i Pisarides smatraju inspiratorima fleksibilizacije evropskih politika tržišta rada poslednje dve i po decenije. Polazeći od toga da su razlike u nivou fleksibilnosti evropskog i američkog tržišta rada uzrok drugačijeg efekta politika tržišta rada na zaposlenost, broj slobodnih radnih mesta i zarade, autori insistiraju na smanjivanju nivoa zaštite radnika. Takođe, preusmeravanje fokusa sa pasivnih na aktivne mere tržišta rada bi, prema Mortensenu i Pisaridesu, trebalo da dovede do smanjenja nezaposlenosti i skraćenje perioda traženja posla. Drugim rečima, uklanjanjem blokada na tržištu rada bi se ubrzao tok radnika i unapredila efikasnost ekonomskih ishoda, što bi pozitivno uticalo i na poslodavce i na radnike.

Usled uticaja analizirane teorije, devedesete godine dvadesetog veka smatraju se periodom u kojem je politika rastuće fleksibilnosti tržišta rada postala popularna u razvijenim evropskim državama¹¹¹. Argumenti koji su tome govorili u prilog kretali su se u smeru unapređene efikasnosti tržišta i potencijalno pozitivnih ishoda po zaposlenost do kojih je po tom osnovu moglo doći. Istraživanja su pokazala da unapređenje fleksibilnosti tržišta rada utiče na smanjenje stope nezaposlenosti mladih i dugoročnu nezaposlenost, zatim na rast stope zaposlenosti i stope aktivnosti radne snage¹¹². U slučaju nefleksibilnih tržišta rada, ekonomski oporavak ima izgleda da dobije

¹¹⁰ Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (2011), *Job Matching, Wage Dispersion and Unemployment*, edited by Tatsiramos, K., Zimmermann, K. F., Oxford: Oxford University Press, str. 3

¹¹¹ O'Reilly, J. (group of authors), (2015), *Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy*. *SAGE Open*, January-March 2015, pp. 1-19.

¹¹² Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., Guillaume, D. (2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, *IMF Working Paper WP/12/64*, Washington, DC: International Monetary Fund.

karakteristike „besposlenog rasta“, odnosno da dovede do trajno višeg nivoa nezaposlenosti.¹¹³

Smatra se da je puna zaposlenost bila cilj politika zapošljavanja sve do sredine sedamdesetih godina, kada se sa makroekonomskog koncepta „zaposlenosti“, prelazi na mikroekonomski koncept „zapošljivosti“¹¹⁴. Drugim rečima, donosioci odluka su se usmerili na stranu ponude rada, nastojeći da radnike učine što atraktivnijim budućim poslodavcima. Ovako se sagledava razlog veoma brzog rasta popularnosti aktivnih programa tržišta rada. Prema Arandarenku, aktivni programi tržišta rada su podeljeni u tri kategorije:

1. *Podrška aktivnom traženju posla* koja se vezuje za aktivnosti službi za zapošljavanje vezane za posredovanje smeru povezivanja slobodnih radnih mesta sa licima koja traže posao. Tu se u obzir uzimaju informisanje tražilaca posla i poslodavaca, zatim savetodavne usluge vezane za profilisanje kandidata, kreiranje plana za traženje posla i dodatnu obuku, sajmovi zapošljavanja, klubove za traženje posla i slično.
2. *Obuka na tržištu rada* odnosi se na osposobljavanje za konkretan posao, odnosno razvoj opštih i specifičnih kompetencija koje povećavaju zapošljivost tražilaca posla.
3. *Programi za kreiranje poslova*, koji se dodatno mogu podeliti u tri podkategorije, a to su: subvencije za plate i zapošljavanje; javni radovi i pomoć u samozapošljavanju i razvoju mikropreduzeća.

U pitanju je jedan od mogućih načina klasifikacije programa, pa isti uslovno treba prihvatiti, ali se uvek u prvi plan stavljaju efekti koji se primenom konkretnih mera osvaruju. Imajući u vidu da se aktivnim programima tržišta rada u fokus stavljaju

¹¹³ Di Tella, R., MacCulloch, R. (2005), The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data, *European Economic Review*, Vol. 49, July 2005, pp. 1225-1259.

¹¹⁴ Godin, A. (2012), Green Jobs for Full Employment, in Murray M., Forstater M. (2012), *Employment Guarantee Schemes . Job Creation and Policy in Developing Countries and Emerging Markets*, Palgrave MacMillan, pp. 7-47, str.11-12

konkretni uzroci nezaposlenosti, pre svega bi trebalo razmotriti svrhu, odnosno ciljeve sprovođenja konkretnih aktivnih programa tržišta rada. Dati ciljevi često nisu usaglašeni, pa je potrebno odrediti prioritete i napraviti balans. Izazov se pre svega sagledava u periodu strukturnih promena, kada je potrebno ostvariti efikasnost u povezivanju i prilagođavanju ponude i tražnje za radnom snagom. Zato je važno da aktivne politike tržišta rada budu decentralizovane, pojedinačno usmerene i da imaju realni efekat na novo zapošljavanje.

Tabela 1: Ciljevi aktivnih programa tržišta rada

Vrsta programa	Osnovna namena
a. Usluge javnih službi za zapošljavanje – pomoć pri traženju posla i savetovanje	Povećanje efikasnosti u povezivanju ponude i tražnje na tržištu rada
b. Programi obuke	Ublažavanje kvalitativnog mimoilaženja ponude i tražnje veština i kvalifikacija; akumulacija stoka ljudskog kapitala
c. Podsticaji za zapošljavanje i samozapošljavanje	Rast tražnje za radnom snagom, unapređenje efikasnosti uparivanja na tržištu
d. Direktno stvaranje poslova/zapošljavanje u javnom sektoru	Rast tražnje za radnom snagom, sprečavanje zastarevanja ljudskog kapitala
e. Mere usmerene prema mladima (programi obuke ili subvencionisano zaposlenje)	Namena kao u slučajevima b, c i d.
f. Mere orijentisane ka osobama sa invaliditetom	Aktiviranje i integracija ranjivih društvenih grupa na tržište rada

Izvor: Lehmann i Kluge, 2010: 278.

U Tabeli 1 dat je pregled svrhe različitih tipova mera tržišta rada prema klasifikaciji Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD). Pored postojanja drugih posrednika na tržištu rada, kao što su privatne agencije za zapošljavanje i centri

za razvoj karijere u okviru obrazovnih institucija koji delimično mogu preuzeti tu ulogu, smatra se da javne službe za zapošljavanje nemaju adekvatnu alternativu¹¹⁵. Stoga je reforma ovih institucija, u smeru unapređenja njihove informativne, savetodavne i posredničke uloge, važna karika usmerena ka unapređenju efikasnosti tržišta rada. Programi obuke kao svrhu imaju unapređenje veština i kvalifikacija konkretnih segmenata radne snage, ali se smatraju skupim sa aspekta troškova po korisniku usluge. Podsticaji za zapošljavanje predstavljaju subvencionisanje zaposlenja, pod pretpostavkom da će se na taj način poslodavci motivisati da angažuju dodatnu radnu snagu koju će zadržati posle isteka perioda subvencionisanog zaposlenja. Data mera se uglavnom koristi kod radnika višeg nivoa produktivnosti. Direktno zapošljavanje u javnom sektoru je politički popularna mera, ali postoje nalazi da se njom dugoročno ne rešavaju problemi zaposlenosti, posebno ukoliko dat program nije praćen zapošljavanjem u privatnom sektoru. Konkretno mere mogu biti orijentisane prema mladima, osobama sa invaliditetom ili drugim definisanim skupovima radnika koji pripadaju ranjivim društvenim grupama, sa aspekta zapošljivosti i radnih uslova.

Veoma značajna karakteristika aktivnih mera tržišta rada jeste njihova fokusiranost na odabrane društvene segmente koje, iz različitih razloga, odlikuje niži stepen zapošljivosti. Aktivne politike tržišta rada posebno imaju smisla kod dugoročno nezaposlenih, kojima se nekom od navedenih mera direktno pomaže da nađu zaposlenje. Izvorno su osmišljene u ekonomski razvijenim državama, u kojima je stepen nezaposlenosti bio relativno nizak. Tako se dovodi u pitanje efektivnost konkretnih programa u državama u tranziciji, koje se suočavaju sa značajno višim nivoom nezaposlenosti, sa jedne strane, i ozbiljnijim budžetskim ograničenjima sa druge strane. U situaciji visokog nivoa nezaposlenosti u državama koje su prošle ili prolaze kroz tranzicioni proces, pretpostavka je da među nezaposlenima ima i onih koji bi izgledno našli zaposlenje na razvijenijim tržištima. Ukoliko se programi usmere na čitav segment nezaposlenih, njima će se obuhvatiti i lica koja su nezaposlena iz razloga koji nisu targetirani konkretnom aktivnom politikom tržišta rada, pa zato nisu ni smisleni. Ako se

¹¹⁵ Lehmann, H., Kluge, J. (2010), *Assessing Active Labour Market Policies in Transition Economics*, in Caroleo F, Pastore F, ed (2010), *The Labour Market Impact of the EU Enlargement – A New Regional Geography of Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag, Springer, str. 277

programi usmere na slabo zapošljive društvene grupe, povećanje njihove zapošljivosti verovatno neće dovesti do zaposlenja, jer će se onda naći u konkurenciji sa inače zapošljivim segmentima radnika koji traže posao. Navedeni argumenti bi mogli biti indikacija neefektivnosti i neodrživosti aktivnih politika tržišta rada u državama u tranziciji. Zbog toga Lemman i Kluve ističu neophodnost pažljive evaluacije konkretnih programa tržišta rada, kao i uzimanje u obzir nivo i prirodu nezaposlenosti u konkretnim državama, u situaciji kada se donosi odluka o merama koje će biti finansirane.

Tabela 2: Aktivne politike tržišta rada u zemljama OECD-a: tipovi programa, njihovi troškovi i efektivnost

Tip programa	A. Troškovi
	B. Zaključci o efektivnosti
a. Usluge službi za zapošljavanje (posredovanje i savetovanje)	A. relativno jeftini B. veoma efektivni (opšta saglasnost)
b. Obuke	A. skupi B. efektivni (mešoviti zaključci)
c. Subvencije za zapošljavanje i samozapošljavanje	A. relativno skupi B. efektivni (mešoviti zaključci)
d. direktno kreiranje poslova i zapošljavanje u javnom sektoru (javni radovi)	A. relativno skupi B. nisu efektivni (opšta saglasnost)

Izvor: Lehmann i Kluve, 2010: 48

Ukoliko se analiziraju podaci iz date tabele, može se zaključiti da su se u zemljama sa visokim nivoom dohotka programi posredovanja i savetovanja pokazali kao najefektivniji, dok su, u odnosu na uložena sredstva, programi direktnog kreiranja poslova i zapošljavanja u javnom sektoru, pokazali najmanje efekta. Opšti je zaključak da se najveća efektivnost politika tržišta rada postići u onim situacijama kada su mere usmerene na konkretne grupe koje se smatraju ranjivim u kontekstu tržištu rada.

Ipak, i dalje postoji malo istraživanja vezanih za evaluaciju aktivnih politika tržišta rada u državama u tranziciji. Lemman i Kluve su analizom evaluacija iz različitih zemalja u tranziciji došli do zaključka da su najbolje ocenjeni programi posredovanja na tržištu

rada, obuke i prekvalifikacije, dok su javni radovi, iako politički popularni, ocenjeni negativno u kontekstu njihovog uticaja na zaposlenost. Mihail Arandarenko je u knjizi pod nazivom *Tržište rada u Srbiji* sumirao rezultate relevantnih analiza vezanih za Srbiju i došao do zaključka da su najefektivniji programi posredovanja i savetovanja, zatim subvencija za zapošljavanje i obuka, dok su rezultati vezani za javne radove mešoviti. Treba imati u vidu da je u pitanju ograničen vremenski period i broj analiziranih programa, pa konkretni nalazi mogu dati indicije, ali ne i jasne zaključke o efektivnosti aktivnih politika tržišta rada.

2. Indikatori tržišta rada

Pokazatelji tržišta rada predstavljaju mere koje se uobičajeno koriste za ocenu različitih aspekata radnog fonda društva, odnosno ponude i tražnje za radnom snagom. Osnovnim indikatorima tržišta rada smatraju se:

- Stopa nezaposlenosti,
- Stopa zaposlenosti i
- Stopa aktivnosti.

Stopa nezaposlenosti je najčešće korišćen pokazatelj tržišta rada u nacionalnim statistikama i dobija se kada se broj nezaposlenih podeli sa brojem radne snage, koju čini zbir zaposlenih i nezaposlenih lica.

$$u = U \cdot 100 / L$$

(u – stopa nezaposlenosti, U – broj nezaposlenih, L – radna snaga)

Stopa nezaposlenosti se može pratiti u vremenu i posmatrati u celini, kao indikator ukupne stope nezaposlenosti. Radi informativne specifičnosti, u nacionalnim i međunarodnim statistikama raščlanjava se prema nivou stečenog obrazovanja, prema polu, starosti, nacionalnosti, prema geografskim odrednicama i slično. Postoje teorijsko-empirijske razlike i barijere u razmatranju tačnog određenja i merenja nezaposlenosti.

Prema standardima Statističke službe EU (EUROSTAT), stopa nezaposlenosti se dobija kada se broj nezaposlenih podeli sa skupom svih zaposlenih i nezaposlenih lica starosti između 15 i 64 godine. U ovom smislu se pod nezaposlenim licem smatra osoba koja ima nepotpuno radno vreme, aktivno traži posao i spremna je da počne da radi na novom poslu u periodu od dve nedelje. Smernice ILO vezane za merenje nezaposlenosti se razlikuju i tu se govori o osobama koje ne rade, traže posao i u svakom trenutku mogu početi da rade¹¹⁶.

Stopa zaposlenosti takođe predstavlja često korišćen indikator. Dati pokazatelj predstavlja procentualno učešće zaposlenih lica u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta.

$$e = E*100/P$$

(e – stopa zaposlenosti; E – broj zaposlenih, P – stanovništvo radnog starosnog doba)

Stopa aktivnosti predstavlja odnos između radne snage (zbir zaposlenih i nezaposlenih) i ukupnog stanovništva radnog uzrasta (15-64 godine, prema EUROSTAT). EUROSTAT u kontigent zaposlenih računa i zaposlena lica sa nepotpunim radnim vremenom, što nije slučaj u većem broju nacionalnih statistika. Konkretni indikator se takođe prati kao ukupna veličina, ili rasčlanjeno, prema različitim kriterijumima.

$$a = L*100/P$$

(a – stopa aktivnosti; L – radna snaga; P - stanovništvo radnog starosnog doba)

Prema EUROSTAT, u stanovništvo radnog starosnog doba uključena su lica uzrasta od 15 do 64 godine. Radno neaktivno stanovništvo obuhvata lica koja nisu zaposlena u konkretnom periodu, koja se formalno obrazuju, hronično bolesne i nesposobne za rad, penzionisane pre vremena, zatim lica koja ne rade i ne traže posao zbog brige o domaćinstvu i porodici. Sa aspekta ekonomskog prosperiteta i održivosti jedne privrede, važno je da stopa aktivnosti bude što veća. Zbog toga donosioci odluka

¹¹⁶ Ovde se neće se detaljnije ići u analizu uzroka i posledica datih metodoloških neslaganja.

usvajaju i sprovode mere kao što su: promocija fleksibilnih formi zapošljavanja, podsticaji za usavršavanje tokom čitavog života¹¹⁷, unapređenje sistema brige o deci, radno osposobljavanje osoba sa invaliditetom i druge afirmativne mere usmerene ka ranjivim društvenim grupama. U vezi sa ovim pokazateljem, predočava se veza između sive ekonomije, siromaštva i stope aktivnosti. Ukoliko je zvanična stopa aktivnosti niža nego što je očekivano, imajući u vidu stopu siromaštva, onda to može ukazivati na deo radne snage koji je angažovan u sivoj ekonomiji¹¹⁸.

Osnovne indikatore tržišta rada prate sve nacionalne statističke službe koje su uskladile svoje sisteme praćenja i izveštavanja sa međunarodnim standardima. S obzirom da konkrentni pokazatelji čine deo standardnog skupa javno dostupnih statističkih podataka, moguće je preuzimati ih i pratiti uz minimalne dodatne troškove. Sa druge strane, konkretne indikatore odlikuje visok nivo opštosti, pa daju samo okviru, makro sliku kretanja pojava koje predstavljaju. Ukoliko se posmatraju raščlanjeno, prema kriterijumu pola, nacionalnosti, starosti i slično, informativnost pokazatelja raste i onda se na osnovu praćenja konkretnih odnosa može oceniti položaj različitih društvenih grupa na tržištu rada. Imajući u vidu da su donosioci odluka na makro nivou zainteresovani kako za efikasnost, tako i za pravednost tržišnih ishoda, pomenuti pokazatelji imaju značajnu ulogu u kreiranju nacionalnih politika, a pre svega onih koje su vezane za rad i zapošljavanje.

Stopa dugoročne nezaposlenosti predstavlja procentualno učešće dugoročno nezaposlenih u aktivnom stanovništvu. U nekim slučajevima, nivo dugoročne nezaposlenosti se sagledava i kao procentualno učešće nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih. Dugoročna nezaposlenost zato ima istaknut značaj u kontekstu sagledavanja nivoa strukturne nezaposlenosti, odnosno broja lica koja su teško zapošljiva i zbog demotivacije mogu preći u neaktivnost, što dalje stvara socio-ekonomske implikacije na mikro i makro nivou. Stopa nedovoljne zaposlenosti se može

¹¹⁷ Celoživotno učenje predstavlja korišćenje različitih, formalnih, neformalnih i informalnih vidova obrazovanja kroz čitav čovekov život kako bi se unapredila znanja i veštine potrebne za radne aktivnosti, ali i samorealizaciju.

¹¹⁸ Radić, J. (2007), *Ekonomija rada i socijalna politika Evropske unije*, Subotica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Novom Sadu, str. 99

izraziti kao broj lica koja su nedovoljno zaposlena, prema časovima rada u odnosu na radnu snagu, ili u odnosu na ukupnu zaposlenost.

Dat je i pregled indikatora tržišta rada koje međunarodne organizacije redovno računaju i prate, a mogli bi doprineti kvalitetu rezultata analize. ILO je definisala grupu ključnih indikatora tržišta rada, koji su svrstani u 18 oblasti¹¹⁹. U pitanju su sledeće grupe indikatora:

1. Stopa aktivnosti radne snage;
2. Racio zaposlenost u odnosu na ukupnu populaciju;
3. Radni status zaposlenih;
4. Zaposlenost po sektorima;
5. Zaposlenost po zanimanjima;
6. Radnici na određeno;
7. Broj sati rada;
8. Zaposleni u neformalnoj ekonomiji;
9. Nezaposlenost;
10. Nezaposlenost mladih;
11. Dugoročna nezaposlenost;
12. Nedovoljna zaposlenost;
13. Neaktivnost;
14. Pohađanje obrazovnih programa i nepismenost;
15. Neslaganje ponude i tražnje u kontekstu znanja i veština;
16. Zarade i troškovi kompenzacije;
17. Produktivnost rada i
18. Siromaštvo, distribucija dohotka, zaposlenost prema ekonomskim klasama i radno siromaštvo.

Određene oblasti predstavlja jedan indikator (kao što je oblast Stopa aktivnosti radne snage), a neke druge čini više indikatora (na primer, oblast Dugoročna nezaposlenost čine indikatori: Stopa dugoročne nezaposlenosti i Stopa rizika od

¹¹⁹ http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm (jul 2014.godine)

dugoročne nezaposlenosti)¹²⁰. Konkretni pokazatelji se prate od 1999. godine i dostupni su u bazi ILO.

Statistika tržišta rada koja se prati kroz sistem EUROSTAT odnosi se na različite aspekte aktivnosti pojedinaca, domaćinstava i preduzeća, a koja se odnosi na tržište rada. U pitanju su novčani i nenovčani, kratkoročni i dugoročni (strukturni) aspekti tržišta rada. U datom okviru, navode se sledeći aspekti¹²¹:

1. *Zaposlenost i nezaposlenost* (što se preuzima iz Ankete o radnoj snazi¹²²), gde su obuhvaćeni osnovni indikatori tržišta rada, kao i stopa neaktivnosti.
2. *Oglašena radna mesta*, što se odnosi na stopu oglašениh radnih mesta.¹²³
3. *Zarade*, a oblast obuhvata: godišnje bruto zarade, neto zarade i poreske stope, Anketu o strukturi prihoda, razlike u platama između muškaraca i žena, kao i minimalne zarade.
4. *Troškovi rada* u vidu kvartalnog indeksa zarada, podataka o troškovima rada na godišnjem nivou, kao i drugih pokazatelja iz Ankete o troškovima rada.
5. *Politike tržišta rada*, koje obuhvataju podatke o izdacima, učesnicima i korisnicima konkretnih mera tržišta rada, kao i o broju lica registrovanih u evidenciji nacionalnih službi za zapošljavanje.
6. *Radni sporovi*, što se odnosi na prekide rada zbog sporova između radnika i poslodavaca, odnosno između više radnika. U pitanju su indikatori kao što su broj izgubljenih sati, odnosno broj radnika uključenih u radne sporove. Ova statistika se preuzima iz baze podataka ILO¹²⁴.

Na sajtu se navodi da se dodatni pokazatelji mogu naći u nacionalnim statistikama i strukturnim privrednim statistikama¹²⁵. U svakom slučaju, navedene oblasti i pokazatelji predstavljaju osnovu za praćenje tržišta rada od strane evropskih institucija. Države uključene u ovaj sistem monitoringa su zemlje članice EU, zemlje članice

¹²⁰ Engl. Long term unemployment rate/Incidence of long-term unemployment

¹²¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction (jul 2014)

¹²² Engl. Labour Force Survey - LFS

¹²³ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/job_vacancies (jul 2014)

¹²⁴ <http://laborsta.ilo.org> (avgust 2014)

¹²⁵ Structural Business Statistics - SBS

Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA)¹²⁶, kao i neke zemlje koje se nalaze u procesu pridruživanja EU, odnosno: Crna Gora, Makedonija, Srbija i Turska.

2.1. Indikatori dostojanstvenog posla

U decembru 2008. godine, na 18. Međunarodnoj konferenciji statističara rada, stručnjaci ILO predstavili su skup indikatora pod nazivom Indikatori dostojanstvenog posla¹²⁷. Svrha usvajanja datog skupa indikatora jeste sveobuhvatno praćenje radnih uslova na nacionalnom nivou, a pre svega u zemljama u razvoju. Ideja je integracija socijalnih i ekonomskih aspekata zaposlenosti i tržišta rada, kako bi se procenio položaj radne snage u konkretnoj državi. Predlogom indikatora nisu predviđena međunacionalna poređenja, odnosno formiranje jedinstvenih indeksa na osnovu datih pokazatelja. Ovim su samo date smernice donosiocima odluka na nacionalnom i nadnacionalnom nivou na koji način bi trebalo pratiti pitanja tržišta rada.

Definisano je 11 tematskih oblasti u okviru kojih su indikatori svrstani. To su¹²⁸:

1. Ekonomsko-socijalni kontekst dostojanstvenog posla;
2. Mogućnosti za zaposlenje;
3. Adekvatna zarada i produktivan rad;
4. Dostojanstveno radno vreme;
5. Usklađivanje radnog, porodičnog i privatnog života;
6. Rad koji bi trebalo da bude zabranjen;
7. Stabilnost i sigurnost posla;

¹²⁶ Države članice EFTA su: Norveška, Švajcarska, Island i Lihtenštajn.

¹²⁷ Engl. Decent Work Indicators; Prema definiciji ILO, dostojanstven rad se odnosi na produktivno usmeravanje radnih napora kojima se obezbeđuje prihod dovoljan za zadovoljenje osnovnih životnih potreba. Pod dostojanstvenim radom podrazumeva se i bezbednost na radnom mestu, odnosno osnovna socijalna zaštita radnika.

¹²⁸ Kompletan lista indikatora svrstana u tematske oblasti data je u prilogima ovog rada.

8. Jednake mogućnosti i tretman na radnom mestu;
9. Bezbedno radno okruženje;
10. Socijalna sigurnost i
11. Socijalni dijalog između predstavnika radnika i poslodavaca.

Date tematske oblasti se šire mogu svrstati u četiri grupe. To su: prava na radnom mestu, mogućnosti za zaposlenje, socijalna zaštita i socijalni dijalog. Uglavnom se glavne tematske oblasti mogu svrstati u dve ili više širih grupa. Na primer, Bezbedno radno okruženje se može kategorisati kao: Prava na radnom mestu i Socijalna zaštita. Oblast Ekonomski i socijalni kontekst dostojanstvenog posla se ne svrstava u šire grupe, već ostaje odvojena kategorija zbog svoje opšte, odnosno kontekstualne prirode. Jasno se može uočiti da su navedene tematske oblasti pre svega usmerene na socijalni aspekt zaposlenja. Čak se i aspekt produktivnosti rada ne posmatra na nivou koristi poslodavca ili ekonomskog prosperiteta društva, već iz ugla blagostanja radnika. Ipak, predloženi indikatori su jasno statistički definisani, a uključuju i osnovne indikatore tržišta rada. Priloženi indikatori su svrstani u različite tipove pokazatelja, a to su:

- Glavni indikatori (M) – pripadaju osnovnom skupu indikatora koje treba pratiti u kontekstu dostojanstvenog posla.
- Dodatni indikatori (A) – preporučljivo je pratiti ih tamo gde su podaci dostupni.
- Kontekstualni indikatori (C) – njima se obezbeđuju informacije za ekonomski i socijalni kontekst dostojanstvenog posla.
- Budući indikatori (F) – trenutno postoje izvesne barijere za praćenje, ali bi bilo dobro pratiti ih u budućnosti i
- Informacije uključene u zakonske okvire (L).

Imajući u vidu da još uvek nije uspostavljen sistem praćenja predloženih indikatora na međunarodnom nivou, može se govoriti samo o aktuelnim projektima institucionalne izgradnje kapaciteta za praćenje indikatora dostojanstvenog posla, koji su sprovedeni ili se sprovode u određenom broju zemalja u razvoju. Stručnjaci ILO

predlažu izvore iz kojih bi trebalo preuzimati informacije za formiranje konkretnih indikatora. U pitanju su¹²⁹:

- Anketa o radnoj snazi,
- druge ankete i izvori podataka vezani za zaposlenost i
- javni registri.

Svaki od navedenih izvora podataka ima svoje prednosti i mane, ali je data sugestija da je predložene indikatore i izvore informacije potrebno odrediti tako da se stvori kompatibilnost pokazatelja na međunarodnom nivou, kako bi se omogućilo poređenje indikatora dostojanstvenog posla¹³⁰.

2.2. Indikatori tržišta rada u evropskim razvojnim dokumentima

U strategijama zemalja EU treba razlikovati strukturne indikatore i indikatore održivog razvoja. Strukturni indikatori su vezani za strukturne reforme u zemljama EU koje su usaglašene na nadnacionalnom nivou. Ovi pokazatelji obuhvataju veći broj ekonomskih aspekata razvoja, uključujući i indikatore tržišta rada. Indikatori održivog razvoja se delimično preklapaju sa strukturnim indikatorima. Može se primetiti da se strukturnim indikatorima obimnije pokriva oblast tržišta rada i zapošljavanja, nego indikatorima održivog razvoja. Prema analizi EUROSTAT, strukturni indikatori koji su predviđeni Nacionalnim programima reformi zemalja članica EU, a odnose se na tržište rada su:

- Ukupna stopa zaposlenosti;
- Stopa zaposlenosti starijeg stanovništva;
- Stopa zaposlenosti prema polu;
- Produktivnost rada po zaposlenom;
- Ukupna stopa nezaposlenosti;
- Stopa dugoročne nezaposlenosti;

¹²⁹ Rogovski, N. (2008), ILO Decent Work indicators: background, methodology and results, Geneva: ILO.

¹³⁰ isto

- Produktivnost rada po satu;
- Javni rashodi za obrazovanje;
- Stopa nezaposlenosti prema polu;
- Broj diplomaca u oblasti prirodnih i tehničkih nauka;
- Implicitna poreska stopa na rad;
- Ukupan rast zaposlenosti;
- Prosečna starost lica koja izlaze sa tržišta rada i
- Rast troškova po jedinici rada.

Indikatori tržišta rada su obuhvaćeni i setom indikatora održivog razvoja, samo što bi u slučaju istih trebalo da budu uzeti u obzir različiti aspekti održivog razvoja i njihovi međusobni sinergijski uticaji. Konkretni pokazatelji se prate na nivou EU (što je u nadležnosti EUROSTAT), odnosno u okviru nacionalnih statistika. Uglavnom su definisani kao deo konkretnih oblasti kojima se obuhvataju određena pitanja održivog razvoja. Ne postoji jasan konsenzus da li su pitanja tržišta rada i zapošljavanja dominantno obuhvaćena socijalnim ili ekonomskim aspektom održivog razvoja. Tako se pitanja zaposlenosti mogu svrstati u grupu indikatora usmerenih na socijalni razvoj, odnosno setom pokazatelja koji se vezuju za ekonomski razvoj. Višedimenzionalnost analizirane teme može se sagledati i kroz grupe u koje su svrstani indikatori održivog razvoja koji se prate na nivou EU.

Tabela 3: Indikatori održivog razvoja koji se odnose na tržište rada, a prate se u okviru sistema EUROSTAT

Oblast u okviru koje se indikator prati	Naziv indikatora
Demografske promene	Stopa zaposlenosti starijih lica (55-64)
Pristup tržištu rada – Socijalna inkluzija	Lica koja žive u domaćinstvima sa niskim nivoom zaposlenosti
Pristup tržištu rada – Socijalna inkluzija	Stopa zaposlenih u riziku od siromaštva
Pristup tržištu rada – Socijalna inkluzija	Stopa dugoročne nezaposlenosti, prema polu
Pristup tržištu rada – Socijalna inkluzija	Razlike u platama između muškaraca i žena u prilagođenoj formi
Inovacije konkurentnost i ekološka efikasnost – Socio-ekonomski razvoj	Produktivnost rada po radnom satu
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Ukupna stopa zaposlenosti
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Stopa zaposlenosti prema polu
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Stopa zaposlenosti, prema najvišem nivou stečenog obrazovanja
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Regionalna disperzija stope zaposlenosti, prema polu
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Stopa nezaposlenosti, prema polu
Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj	Stopa nezaposlenosti, prema starosnom dobu

Komisija za održivi razvoj Ujedinjenih nacija (UNCSD) je 2001. godine razvila i testirala skup od 134 indikatora u 22 zemlje koji se odnose na kategorije društva, ekonomije, životne sredine i institucija sa definisanom metodologijom za svaki indikator.

Ovaj skup indikatora je revidiran dva puta i finalizovan 2006. godine, a sadrži 50 osnovnih indikatora, koji su deo šireg skupa od 98 indikatora održivog razvoja¹³¹.

3. Značajni faktori uticaja na savremeno tržište rada i zapošljavanje

3.1. Odnos ekonomskog rasta i zapošljavanja

Stabilan i dugoročan ekonomski rast bi trebalo da bude najbolji način za postizanje pune zaposlenosti, odnosno efikasnog korišćenja radne baze društva¹³². Visokom stopom ekonomskog rasta obezbeđuje se veća količina sredstava koja je raspoloživa za potrošnju i investicije, što bi posledično trebalo pozitivno da utiče na tražnju za radnicima. Ipak, u akademsko-stručnoj javnosti često postavlja jeste da li postoji mimoilaženje između politika usmerenih na rast i politika usmerenih na zapošljavanje.

Tabela 4: Korelacija između rasta BDPa i rasta zaposlenosti

Država	Koeficijent korelacije
Čile (1987-2010)	0,48
Nemačka (1970-2010)	0,14
Italija (1970-2010)	0,20
Japan (1970-2010)	0,60
Turska (1970-2010)	0,10
Velika Britanija (1970-2010)	0,05
Sjedinjene Američke Države (1970-2010)	0,77

Izvor: Godin, 2012.

¹³¹ Colantonio, A. (2008), Traditional and Emerging Prospects in Social Sustainability, in Measuring Social Sustainability: Best Practice from Uran Renewal in the EU, *EIBURS Working Paper Series 2008/02*, European Investment Bank, str. 17

¹³² Commission on Growth and Development (2008), The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development, Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, World Bank.

Na osnovu rezultata studije sprovedene od strane stručnjaka OECD, može se uočiti da korelacija između ekonomskog rasta i rasta zaposlenosti izuzetno varira. U određenim slučajevima nema korelacije (Turska i Velika Britanija), u drugim je korelacija slaba (Čile, Japan), dok se u jednom primeru javlja izražena korelacija (Sjedinjene Američke Države). Tako se može zaključiti da se između zapošljavanja, odnosno podsticanja pune zaposlenosti i ekonomskog rasta, ne može se jasno uspostaviti uzročno-posledična veza.¹³³ Posebno u ovom smislu treba imati u vidu polemike u stručnoj javnosti vezane za “besposleni rast”¹³⁴, koji se navodi kao odlika američke i nekih evropskih ekonomija u prvoj deceniji XXI veka. Besposleni rast kao koncept često nije zasnovan na jasnim empirijskim dokazima. Konkretnije, nalazi pokazuju da su trendovi zapošljavanja u značajnijoj vezi sa veličinom raspoložive radne snage i njenom strukturom, nego što je to slučaj sa kretanjem bruto domaćeg proizvoda (BDP). Ekonomski rast je svakako značajan za rast zaposlenosti, ali ne u meri kao što su to demografska kretanja i stopa participacije radne snage.¹³⁵

Ekonomski rast i zapošljavanje se posledično mogu dovesti u vezu sa smanjenjem siromaštva. Izuzetno važnu ulogu u smanjenju siromaštva ima stvaranje novih poslova. Prema izveštaju SB, rast je inkluzivan onda kada su veće zarade rezultat unapređenih mogućnosti za zapošljavanje za većinu raspoloživih radnika, pre svega za lica koja su kategorisana kao siromašna. Novije studije pokazuju da uticaj ekonomskog rasta na smanjenje siromaštva najviše zavise od intenziteta zapošljavanja u različitim privrednim sektorima. U pomenutom smislu, redukovanje siromaštva u društvu može predstavljati oblast preklapanja ekonomskog rasta i tokova zaposlenosti, pa se zaključuje da je politikama na nivou ekonomije potrebno planirati rast koji karakteriše radna intenzivnost i potencijal za stvaranje kvalitetnih poslova, čime se direktno unapređuje ekonomski položaj konkretnih društvenih grupa.

Prema zaključcima izveštaja SB o poslovima na globalnom nivou, države bi svoje politike zapošljavanja i politike tržišta rada trebalo da usmere tako da se privredni rast

¹³³<http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/7121.pdf>

¹³⁴ Pojam besposleni rast se odnosi na situaciju kada ekonomski rast nije praćen odgovarajućim rastom zaposlenosti.

¹³⁵ The World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 98

vezuje za stvaranje novih radnih mesta. Takođe, treba se usmeriti na poslove koji stvaraju najveći potencijal daljeg privrednog razvoja, što zavisi od produktivnosti poslova koji se kreiraju, ali i od ekonomsko-društvenog konteksta konkretne države. Pažnja se prevashodno usmerava na stvaranje radnih mesta u privatnom sektoru. Naravno, smatra se da su postizanje makroekonomske stabilnosti, obezbeđivanje podsticajne poslovne klime, vladavina zakona i investiranje u ljudski kapital osnovni preduslovi privrednog rasta i stvaranja novih radnih mesta. Potrebno da se politike eksplicitno usmere tako da ekonomski rast doprinosi stvaranju novih radnih mesta, dolazi se do pitanja da li zaista ekonomski rast sam po sebi dovodi do zapošljavanja. Zbog svega navedenog, potrebno je da se politikama održivog razvoja obuhvate problemi tržišta rada, pored pitanja ekonomskog rasta i razvoja, koje je relevantan i osnovni ekonomski prioritet u okvirima razvojnih strategija na nacionalnom nivou.

3.2. Obrazovanje i tržište rada

U savremenim uslovima privređivanja, pozitivan uticaj obrazovanja na zapošljavanje se ne dovodi u pitanje. Osim empirijskih dokaza koji govore u prilog konkretnom stavu, značajan uticaj na mišljenje ekonomista ima teorija ljudskog kapitala se od šezdesetih godina prošlog veka smatra široko prihvaćenim modelom za objašnjavanje uticaja koji obrazovanje ima na nečije zaposlenje i buduće prihode. Ljudski kapital se analizira kao i sve ostale vrste kapitala. Predstavlja akumulirano znanje, iskustvo radnika koje se može upotrebiti u procesu privređivanja i usled toga ima svoju ekonomsku vrednost. Pretpostavka je da će investiranje u razvoj ljudskog kapitala dovesti do koristi koje prevazilaze početna ulaganja, usled rasta produktivnosti radnika¹³⁶. Geri Beker ovu teoriju potvrđuje empirijskim rezultatima, poredeći godine obrazovanja i zarade radnika u različitim privrednim delatnostima. Motiv zarade po osnovu ulaganja u obrazovanje se tako može posmatrati na nivou pojedinca, organizacije i nacionalne ekonomije. Na osnovu teorije ljudskog kapitala i okolnosti

¹³⁶ Becker, G. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, pp 9-49.

informatičke revolucije, razvija se pojam radnika znanja koji Piter Draker povezuje sa rastućom grupom radnika u postkapitalističkom društvu, koji poseduju visok nivo specijalizovanih, pre svega tehničkih kompetencija i veliki broj godina formalnog obrazovanja iza sebe¹³⁷. Usled velike količine akumuliranog kapitala, ekonomska vrednost radnika znanja na tržištu rada je velika, a njihova moć da pregovaraju individualne radne uslove postaje značajno veća nego u slučaju niskokvalifikovanih radnika.

Nasuprot teoriji ljudskog kapitala, gde se pretpostavlja da ulaganje u obrazovanje dovodi do rasta produktivnosti rada i posledično do isplativosti investicije, teorija tržišnog signaliziranja ima sasvim drugačije pretpostavke. Majkl Spens je sedamdesetih godina prošlog veka razvio teoriju kojom se pokazuje da viši nivo obrazovanja ne mora dovesti do bolje produktivnosti radnika¹³⁸. Obrazovaniji radnici u ovom slučaju automatski dobijaju veću zaradu jer njihov nivo obrazovanja *šalje signale* poslodavcima da bi konkretni zaposleni mogli biti produktivniji. Drugim rečima, polazeći od asimetrične informisanosti na tržištu rada, poslodavci ne mogu sa sigurnošću proceniti produktivnost potencijalnih radnika i zato kao približan pokazatelj koriste obrazovni nivo. Zbog toga će radnici ulagati u obrazovanje sve dok marginalna dobrobit usled rasta zarade prevazilazi marginalni trošak dodatne godine obrazovanja. Sa druge strane, trošak dodatne godine obrazovanja je niži za visokoproduktivne radnike, pa će oni više ulagati u datom smeru, što finalno rezultira potvrđenim očekivanjima poslodavaca.

Endru Vajs smatra da su teorija humanog kapitala i model signaliziranja kompatibilni, pa obrazovanje ujedno unapređuje produktivnost radnika i šalje signale o njihovoj radnoj sposobnosti¹³⁹. Na osnovu pregleda dostupnih istraživanja može se zaključiti da su posledice datih modela slične i da se na osnovu rezultata ne mogu jasno razgraničiti¹⁴⁰. Iako bi se moglo pretpostaviti da je model signaliziranja relevantan u slučaju radnika bez iskustva koji po prvi put ulaze na tržište rada, empirijski dokazi koji

¹³⁷ Draker, P. (2005), *Upravljanje u novom društvu*, Novi Sad: ASEE Books.

¹³⁸ Spence, A. M. (1974), *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 29, No. 1.

¹³⁹ Weiss, A. (1995), *Human capital vs. signaling explanations of wages*, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, pp. 133-154.

¹⁴⁰ Page, M. E. (2010), *Signaling in the Labor Market*, pp 33-36, in Brewer, D. J., McEwan, P. J. (2010), *Economics of Education*, Oxford: Elsevier Ltd.

bi to potvrdili nisu konzistentni¹⁴¹. Iz perspektive uticaja obrazovne politike na tržišta rada, Majkl Spens smatra da ulaganje u obrazovanje treba da bude osnovni mehanizam uticaja na tržište rada, a da bi ostale vidove tržišnih intervencija trebalo smanjivati i ukidati, kako bi se pospešila efikasnost ekonomskih ishoda i povećala zaposlenost na nivou nacionalne privrede¹⁴². Stav da je ulaganje u obrazovanje jedan od osnovnih faktora za postizanje održive stope ekonomskog rasta i visokog nivoa zaposlenosti, podržavaju pristalice obe teorije.

3.3. Demografska kretanja, tržište rada i zapošljavanje

Kada se analiziraju demografske promene, govori se o kretanju prosečne starosti stanovništva kroz vreme. U slučaju visoke stope nataliteta, prosečna starost građana određenog društva se smanjuje, dok pri niskim ili negativnim stopama nataliteta dolazi do suprotnog efekta. Prosečan životni vek takođe utiče na starost tipičnog građanina. Ekonomski razvoj i unapređen životni standard deluju tako da se životni vek stanovništva produžava, čime raste i starost stanovništva. Bolji kvalitet medicinskih usluga, što je u fokusu razvijenih društava, deluje u istom smeru.

Iz perspektive održivosti i dugoročnog razvoja tržišta rada, prosečna starost stanovništva je veoma važna jer utiče na broj raspoloživih radnika. Kako bi se obezbedio kapacitet za ekonomski rast i razvoj, važna je resursna baza društva, gde su uključena i radno sposobna lica, kao osnovni ekonomski resurs društva. Određeni broj radnika će se tako koristiti za prostu reprodukciju rada, odnosno zamenu lica koja se zbog starosti ili drugih razloga povlače sa tržišta rada, a ostatak tražnje za radnom snagom je usmeren na proširenje kapaciteta privređivanja.

¹⁴¹ Layard, P. R. G., Psacharopoulos, G. (1974), The screening hypothesis and the returns to education, *Journal of Political Economy*, Vol. 82, pp. 985-998.

¹⁴² Commission on Growth and Development (2008), *The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development*, Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, World Bank.

Može se reći da zapadna društva, gde se pre svega misli na SAD i evropske države, odlikuje takozvano starenje stanovništva, zbog smanjene stope nataliteta, rastućeg životnog standarda i unapređenog kvaliteta zdravstvenih usluga¹⁴³. Prema stručnjacima SB, smanjen ulazak mladih na tržište rada može posredno uticati na inovativni potencijal ekonomija koje se suočavaju sa starenjem stanovništva, a time i na konkurentnost konkretnih privreda. Starije radno aktivno stanovništvo bi isto tako moglo voditi ka smanjenju mobilosti radne snage, uz pretpostavku da su starija lica manje sklona seljenju zbog radnog mesta.

Različita rešenja u smeru postizanja dugoročne održivosti tržišta rada mogu biti predložena u ovom smislu. Stručnjaci SB smatraju da je rast produktivnosti jedini način da se održi ekonomski rast u uslovima starenja stanovništva, o čemu će u relevantnom poglavlju biti više reči. Drugi predlozi se odnose na penzionu reformu kako bi se podstakla duža radna aktivnost starijeg stanovništva, pre svega onog sa višim nivoom obrazovanja i kompetencija, kao i migracije radne snage. U tekstu „*Stvaranje inkluzivnijih tržišta rada*“, objavljenom na sajtu OECDa, analitičar Ben Noteboom navodi da bi se barem deo rešenja mogao naći u većoj iskorišćenosti segmenata radne snage koju tradicionalno odlikuje viša stopa nezaposlenosti, odnosno nedovoljna zaposlenost, kao što su žene, mladi i osobe sa invaliditetom. Tako bi se podstaklo unapređenje pravednosti, odnosno inkluzivnosti na tržištu rada, ali i efikasnija iskorišćenost radne baze društva. Najzad, potreba boljeg kvalitativnog povezivanja ponude i tražnje je prema pomenutom autoru takođe važno u datom kontekstu¹⁴⁴. Bazična ideja vodećih stručnjaka je da se reforme sprovedu u smeru što većeg stepena iskorišćenosti radne snage, sa jedne strane, odnosno težnje da se smanje izdaci za socijalno-penzionu politiku, sa druge strane. Stručnjaci SB navode da zajednice koje odlikuje starenje

¹⁴³ Uzimajući u obzir da su ovde u fokusu dugoročne razvojne politike evropskih zemalja koje odlikuje starenje stanovništva, dominantno će biti analiziran pomenuti trend i relevantne posledice.

¹⁴⁴ Noteboom, B. (2013), *Making Labour Markets More Inclusive*, *OECD Forum 2013*, dostupno na: <http://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm> (jun 2014)

stanovništva svoju politiku treba da usmere na privlačenje radne snage iz drugih zemalja, kao i ka reformama penzionog sistema¹⁴⁵.

Ukoliko se posmatra težnja bolje radne iskorišćenosti segmenta starijih lica, dolazi se do često korišćenog pojma *aktivnog starenja*. To podrazumeva nastavak aktivne uloge pojedinca u okruženju i posle perioda predviđenog za penzionisanje. Konkretno, govori se o plaćenom zaposlenju, učestvovanju u aktivnostima javnih ustanova i lokalne zajednice, fizičkoj aktivnosti na rekreativnoj bazi i slično¹⁴⁶. Pretpostavka je da će starija lica, u životnom uzrastu koji odgovara starosnoj granici penzionisanja, biti motivisana da i dalje budu radno aktivna, ukoliko im se obezbedi mogućnost fleksibilnog radnog vremena i izvesnih finansijskih podsticaja. Još uvek ne postoje jasni empirijski dokazi da je data pretpostavka tačna, odnosno da postoji model kojim se obezbeđuje određeni stepen radne aktivnosti starije populacije. U pitanju je u poslednje vreme popularan smer razmišljanja donosilaca odluka u državama koje odlikuje izraženo starenje stanovništva, pa se jasni efekti konkretnih politika tek očekuju.

Autor Piter Draker, u svojoj knjizi *Upravljanje u novom društvu*, baveći se predviđanjima ekonomskih, demografskih i socijalnih kretanja u narednim decenijama, navodi diplomatske izjave političara vezane za održivost, odnosno neodrživost trenutnih penzionih sistema u budućnosti, rečima „*političari svuda u svetu nastavljaju da se pretvaraju da su u stanju da sačuvaju aktuelni penzioni sistem*“¹⁴⁷. On smatra da će do 2030. godine, granica za odlazak u penziju biti pomerena na srednje sedamdesete godine. Takođe, penzije bi tada bile znatno niže nego što je to trenutno slučaj. Postavlja se pitanje da li će ovaj trend imati uticaj na zapošljavanje u budućnosti i u kojoj meri, odnosno da li se uzima u razmatranje kada se donose odluke vezane za dugoročnu stabilnost tržišta rada.

¹⁴⁵ The World Bank (2012), World Development Report 2013 – Jobs, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, 32

¹⁴⁶ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 103

¹⁴⁷ Draker, P. (2005), Upravljanje u novom društvu, Novi Sad: ASEE Books, str. 179

Na kraju, Draker smatra da bi projekcije vezane za demografska kretanja trebalo uzimati sa rezervom, imajući u vidu istorijski neočekivane skokove i padove u natalitetu tokom XX veka, koji su i dalje u određenoj smislu teorijski neobjašnjivi. Zbog prethodno navedenog, Draker zaključuje da će demografija biti „*ne samo najvažniji faktor u Novom društvu, već i najmanje predvidiva i najteže kontrolisana*“¹⁴⁸. To predstavlja pokušaj relativizacije problema niskog nataliteta na evropskom i američkom kontinentu prethodnih decenija, ali svakako ostaje dilema da li će se na pojedinim tržištima rada u budućnosti obezbediti dovoljan broj radnika odgovarajućih kvalifikacija, kako bi se ostvario planirani ekonomski rast i razvoj.

3.4. Uticaj svetske ekonomske krize na tržište rada i zapošljavanje

Ne postoji jedinstvena definicija ekonomske recesije¹⁴⁹. Prema Međunarodnom monetarnom fondu (MMF), a prihvaćenom i od strane ILO, svaki ekonomski rast niži od 3% smatra se ekonomskom recesijom. U tom smislu, može se zaključiti da veći broj nacionalnih ekonomija, a pre svega evropskih, još uvek nije izašao iz pomenute faze ekonomskog ciklusa. Problem koji se sa tržišta nekretnina prelio na finansijska tržišta utiče gotovo na sve privredne sektore globalno, a uzimajući u obzir izvedenu tražnju na tržištu rada, ima implikacije i na zapošljavanje. Kombinovani uticaj zaoštavanja uslova kreditiranja i agregatne tražnje doveli su do recesione spirale. Istovremeno smanjenje investicija, zaposlenosti i potrošačke moći imaju negativan uzajamni uticaj i produžavaju period ekonomskog pada¹⁵⁰. Imajući u vidu sve do sada navedene uzroke nezaposlenosti, nivo zaposlenosti, odnosno potencijal za zapošljavanje dominantno

¹⁴⁸ Isto, str. 184

¹⁴⁹ Ekonomska kriza predstavlja iznenadni pad ekonomske aktivnosti, nastao usled pojave finansijske krize, a praćen poremećajem tržišnih cena i ugroženom likvidnošću privrede. Može se javiti u vidu recesije, odnosno ekonomske depresije. Jedna od posledica ekonomske krize, odnosno ekonomske recesije, jeste rast nezaposlenosti. Imajući u vidu efekte skorašnje ekonomske krize na evropska tržišta, u radu će se pojmovi „ekonomska kriza“ i „recesija“ koristiti kao približni sinonimi.

¹⁵⁰ Commission on Growth and Development (2010), Post-crisis Growth in Developing countries: A Special Report of the Commission on Growth and Development on the Implications of the 2008 Financial

zavisi od privrednih kretanja. Direktna posledica smanjene ekonomske aktivnosti je manja ili stagnirajuća potreba za radnom snagom.

Krizom su, pre svega, pogođeni mladi koji završavaju školovanje i ulaze na tržište rada. Otpuštanja zbog opadanja poslovne aktivnosti ili sprovođenja mera štednje u državnom sektoru povećava broj nezaposlenih i time situaciju na tržištu rada čini još kompleksnijom. Tako se, zbog povećane konkurencije za ograničen broj radnih mesta, prosečna zapošljivost pojedinaca smanjuje, posmatrano kroz period traženja posla. Takođe, postoji tendencija da se kratkoročni oblici nezaposlenosti transformišu u strukturnu nezaposlenost, ili čak u radnu neaktivnost, što dovodi do brojnih ekonomsko-socijalnih posledica.

Uopšteno govoreći, osnovne implikacije ekonomske krize na tržište rada su:

- manji broj slobodnih radnih pozicija;
- gašenje radnih mesta u privrednim sektorima posebno pogođenih krizom;
- veći udeo ugovora sa kraćim radnim vremenom i zaposlenja na određeni vremenski period;
- smanjena sigurnost radnih mesta;
- teže dolaženje do radnog mesta, usled dodatne konkurencije na tržištu rada;
- efekat prilagođavanja nadnica promenjenom odnosu ponude i tražnje na tržištu radne snage i
- smanjeni efekti reformi tržišta rada i politika usmerenih na zapošljavanje.

U zavisnosti od privredne strukture, strukture zaposlenosti, udela imigranata u ukupnoj populaciji radne snage, vrednosne usmerenosti donosilaca odluka i slično, na različite načine i u različitom obimu se ostvaruje uticaj recesije na tržište radne snage. Navedeni faktori mogu doprineti različitom intenzitetu uticaja recesije na opštu ekonomsku aktivnost u jednoj državi. Na primer, istraživanja pokazuju da veliki udeo privremenih radnih migranata povećava negativan uticaj recesije na kretanje

nezaposlenosti¹⁵¹. Konkretno, segment radne snage je spreman da prihvati nepovoljnije radne uslove nego što je domicilno stanovništvo. To će u periodima pada ili stagnacije ekonomske aktivnosti uticati na smanjenje prilika za zaposlenje, potencijalno povećati broj otpuštenih radnika i kao finalnu implikaciju stvoriti trend rasta nezaposlenosti.

Kriza bi mogla da na donosiocima odluka na nacionalnom nivou utiče na različite načine kada su u pitanju reforme tržišta rada. Otvorena je dilema kakav će efekat na tokove zaposlenosti imati različiti načini suočavanja sa ekonomskom krizom. Dve bazične opcije, prema ILO, jesu fiskalna štednja i strateška usmerenost na ekonomski rast¹⁵². Ovde se navode očekivanja da će efekti ekonomske ekspanzije imati pozitivniji uticaj na zapošljavanje nego što je politika suzdržavanja od potrošnje. U situaciji rasta nezaposlenosti, sagledavaju se navedene i alternativne mere kojima bi se unapredili tokovi zaposlenosti. Sa jedne strane, kreatori ekonomske politike bi mogli pribeći reformama tržišta rada, što može ići u smeru liberalizacije zakonske regulative i olakšanog otpuštanja, čime bi se nastojalo olakšati i ubrzati zapošljavanje novih radnika. Takođe, reforme mogu voditi ka povećanju zaštite zaposlenja. Na primeru Evrozone u periodu od 2008. do 2012. godine može se videti da se značajno veći broj država opredelilo za liberalizaciju tržišta rada, nego što je to slučaj sa zaštitom zaposlenja (13 od ukupno 17 država)¹⁵³. Ipak, u datom slučaju, reforme liberalizacije radnog zakonodavstva nisu unapredile responsivnost nivoa nadnica na tržišne impulse¹⁵⁴. Svakako je važno pomenuti da je potrebno ostvariti integrisan pristup ekonomskim reformama kada je u pitanju suočavanje sa recesijom. Drugim rečima, očekuje se da će izolovani efekti reformi tržišta rada u periodu ekonomskog opadanja biti ograničeni.

Na kraju, može se reći da je iskustvo ekonomske krize, koja je dominantno pogodila razvijene privrede, pokazalo da je otvorenost tržišta i njihova međuzavisnost uticala na obim i dubinu krize pojedinačnih ekonomija. To se svakako odnosi i na pitanja

¹⁵¹ ECB (2012), Euro Area Labour Markets and the Crisis, Frankfurt am Main: European Central Bank, str. 8

¹⁵² ILO, IIFLS (2012), Eurozone Job Crisis – Trends and Policy Responses, Studies on Growth and Equity, Geneva: International Labour Organization, str. 13

¹⁵³ Isto

¹⁵⁴ ECB (2012), Euro Area Labour Markets and the Crisis, Frankfurt am Main: European Central Bank, str. 8

tržišta rada i tokova zaposlenosti, imajući u vidu karakteristiku izvedene tražnje na tržištima faktora proizvodnje. Zato postoji mišljenje da je, u skladu sa prethodno navedenim, potrebno revidirati ambiciozne nacionalne razvojne planove¹⁵⁵. Pitanje koje se postavlja jeste da li su efekti ekonomske krize učinili temu zapošljavanja relevantnijom i aktuelnijom u nacionalnim razvojnim planovima, a pre svega onim dugoročnim.

3.5. Uticaj globalizacije na tržište rada i zapošljavanje

Težnja da se zadrži stabilan i visok nivo zaposlenosti, što je jedan od osnovnih ekonomskih razvojnih ciljeva, ne može se posmatrati van trendova globalizacije i uticaja iste na tržište rada. Globalizacija podrazumeva međunarodno povezivanje i integraciju na tržišnoj, resursnoj, socijalnoj, kulturnoj i drugim osnovama. Pored ostalog, odnosi se na procese liberalizacije međunarodne trgovine, međunarodno investiranje, međudržavno i međukontinentalno kretanje faktora proizvodnje. Prema J. Mencingeru, globalizacija u ekonomskom smislu predstavlja pristup radu, kapitalu i sirovinama na svim tržištima i proizvodnju za sva tržišta što bi trebalo da omogući alokacionu efikasnost, smanjenje transakcionih troškova i povećanje trgovine¹⁵⁶. Pomenuti autor smatra da se teorijska osnova globalizacije dominantno zasniva na američkom modelu čiste tržišne privrede, naspram evropskog modela socijalne tržišne privrede. U tom smislu, fleksibilnost i slobodno delovanje tržišnog mehanizma bi trebalo da dovede do efikasne alokacije resursa i maksimalno stvorene dodate vrednosti za vlasnike kapitala. U svojoj knjizi *Protivrečnosti globalizacije*, nobelovac Džozef Stiglic kritikuje pomenutu orijentaciju globalizacije, navodeći da je “*fleksibilnost tržišta rada šifrovano ime za manje nadnice i smanjenje zaštite zaposlenja*”¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Central Statistical Office in Poland (2011), Sustainable Development Indicators for Poland, Katowice, str. 7

¹⁵⁶ Mencinger, J. (2002), Socijalno tržišna ili “čista” tržišna privreda, u Stiglic, Dž. (2004), *Protivrečnosti globalizacije*, Beograd: SBMx, str. 291

¹⁵⁷ Isto, str. 96

Jasno je globalizacioni tokovi utiču na tržište rada i zaposlenost, pre svega kroz izraženu tržišnu međuzavisnost, podelu rada, uticaj nacionalnih i nadnacionalnih trendova na tržištima faktora proizvodnje, međunarodno kretanje kapitala i transfer tehnologije. U obzir treba uzeti i orijentaciju institucionalnih uticaja na nacionalnom i međunarodnom nivou, koja se uglavnom kreće između dva pomenuta teorijska modela. Grinavej, Apvord i Rajt smatraju da je globalizacija dovela do tri ključne promene na tržištu rada, a to su¹⁵⁸:

- Ulazak Kine i Indije u svetsku ekonomiju ima veliki uticaj na globalnu ponudu radne snage;
- Ubrzanim razvojem informacionih tehnologija omogućeno je kompanijama da fragmentišu svoje poslovne procese, čime su stvorene nove tržišne niše, što se posebno odnosi na uslužne delatnosti;
- Međunarodno kretanje radnika ka razvijenim državama dovelo je do situacije u kojoj sve veći udeo radne snage upravo čine migranti.

Postoje oprečna mišljenja o tome da li globalizacija pozitivno ili negativno utiče na zapošljavanje i tržište rada uopšte. Ekonomisti bi, korišćenjem tradicionalnih pretpostavki i na njima razvijenim ekonomskim modelima, došli do zaključka da su benefiti od specijalizacije i međunarodne razmene veći nego što su gubici nastali jačanjem konkurencije na nacionalnim tržištima. Prema pomenutom stanovištu, nakon usklađivanja cena na tržištu, uticaj globalizacije bi trebalo da bude neutralan, odnosno relativno mali. Tu je i stav stručnjaka SB, iznet u izveštaju o poslovima na globalnom nivou, gde se navodi relativno mali uticaj globalizacionih tokova na zaposlenost i stvaranje novih radnih mesta, a u prvi plan se stavlja efekat prekompozicije strukture zaposlenosti, što menja produktivnost rada na nacionalnom nivou, a time i ekonomsko blagostanje u konkretnom slučaju. Sa druge strane, istraživanja javnog mnjenja pokazuju rezervisanost kada su pozitivni efekti globalizacije u pitanju, pa čak i negativne stavove o uticaju globalizacije na stvaranje novih radnih mesta na lokalnom i nacionalnom nivou. Konkretno, usled uticaja globalne konkurencije na tržištu radne

¹⁵⁸ Greenaway D., Upward R, Wright P. (2008), Introduction and Overview, in *Globalization and Labour Market Adjustment*, Palgrave Macmillan, str. 1

snage, radnici percipiraju niži nivo sigurnosti svojih radnih mesta, posebno u slučaju razvijenih država u kojima je cena radne snage relativno visoka u odnosu na zemlje u razvoju. Takođe, postoji strah od smanjenja broja radnih mesta, odnosno negativan uticaj priliva migranata na položaj radnika u datom slučaju. Zato Grinavej, Apvord i Rajt ističu potrebu za usklađivanjem ekonomskih pretpostavki pomenutim sumnjama, kako bi se na realniji način ispitao uticaj globalizacije na zaposlenost u konkretnim državama.

Uopšteno govoreći, osnovni tokovi na tržištu rada nastali kao posledica globalizacije su:

- Kretanje radne snage i
- Kretanje poslova.

Ukoliko se posmatra međunarodno kretanje radne snage, ono je uglavnom usmereno iz zemalja sa nižim i srednjim, ka državama sa višim nivoom dohotka. Tako se grubo mogu identifikovati države neto uvoznici radne snage i države neto izvoznici radne snage. Kretanje radne snage utiče na procese zaposlenosti na više načina. Sa jedne strane, zemlje porekla migranata se suočavaju sa smanjenom ponudom rada, a time i verovatno manjim brojem ljudi koji traže posao, što utiče na nivo nezaposlenosti. Problem nastaje u situacijama kada, inače zapošljiva radna snaga, napušta državu tragajući za boljim uslovima rada. U datom kontekstu je posebno interesantna migracija visokoobrazovanih radnika koji bi, ukoliko bi se produktivno iskoristile njihove veštine i kvalifikacije, mogli biti resursna osnova razvoja u matičnoj državi. Ograničen potencijal za zapošljavanje kvalifikovane radne snage, posebno u deficitarnim profesijama, destimulišuće deluje na rast privredne aktivnosti i tokove stranih investicija. Sa druge strane, države koje su atraktivne za imigrante suočavaju se sa drugačijim izazovima. U njima raste ponuda rada, a time i konkurencija na tržištu rada. Zbog toga, donosioci odluka u pomenutim državama nastoje privući radnu snagu u deficitarnim zanimanjima, a ograničiti pristup radnicima koji bi potencijalno ugrozili mogućnost za zapošljavanje lokalnog stanovništva.

Veoma važan proces izazvan globalizacijom jeste kretanje poslova iz zemalja sa višim u države sa nižim nivoom dohotka¹⁵⁹. Imajući u vidu globalni pristup tržištima faktora proizvodnje, kompanije su u mogućnosti da presele tražnju za radnom snagom na tržišta gde će moći da ostvare isplativiji odnos cene radne snage i produktivnosti rada. U ranijim fazama globalizacije, seljenje radnih mesta se prevashodno odnosilo na proizvodne delatnosti. Zbog stagnacije zaposlenosti u proizvodnim delatnostima usled rasta produktivnosti i primene savremenih tehnologija, izmeštanje proizvodnje u zemlje u razvoju jeste uticalo na smanjenje broja proizvodnih radnih mesta u zemljama sa višim nivoom dohotka, ali je to bilo kompenzovano rastom zaposlenosti u uslužnim delatnostima.

Uslužne delatnosti su tradicionalno bile dominantno lokalnog karaktera. Pomenuti trend razvoja informacionih tehnologija i fragmentiranje poslovnih procesa učinili su uslužne delatnosti manje sigurnim rešenjem za lokalnu radnu snagu. Drugim rečima, savremeni globalizacioni tokovi dovode do rasta konkurencije u oblasti usluga, što uključuje i sofisticirane usluge. To otvara mogućnost nove migracije radnih mesta iz razvijenih zemalja, što pogađa i značajan broj država članica EU. Ipak, navodeći podatak da čak 85% vrednosti razmene usluga SAD ostvaruju sa razvijenim državama, stručnjaci SB navode na zaključak da trend migracije poslova u uslužnim delatnostima i dalje nije jednosmeran, već postoji izvestan prostor da i države sa višim nivoom dohotka budu dobitnici procesa globalnog seljenja poslova.

Stručnjaci SB u aktuelnom globalnom izveštaju u poslovima, dobitnicima međunarodne migracije poslova smatraju države koje su jasno definisale svoje komparativne prednosti i usmerile se na specijalizaciju i izvoz usluga. Tako se na jedinstven način usmeravaju sve sektorske politike, uključujući investicionu i obrazovnu politiku, odnosno karakteristike lokalne radne snage. Kao pozitivni primeri, navode se Indija, Čile, Brazil, Filipini i Malezija, i to u transportnim uslugama, informacionih tehnologijama, savetodavnim uslugama, izgradnji i slično. Prestrukturiranje zaposlenosti na nacionalnom nivou jeste trend koji ponovo treba istaći, odnosno promenu

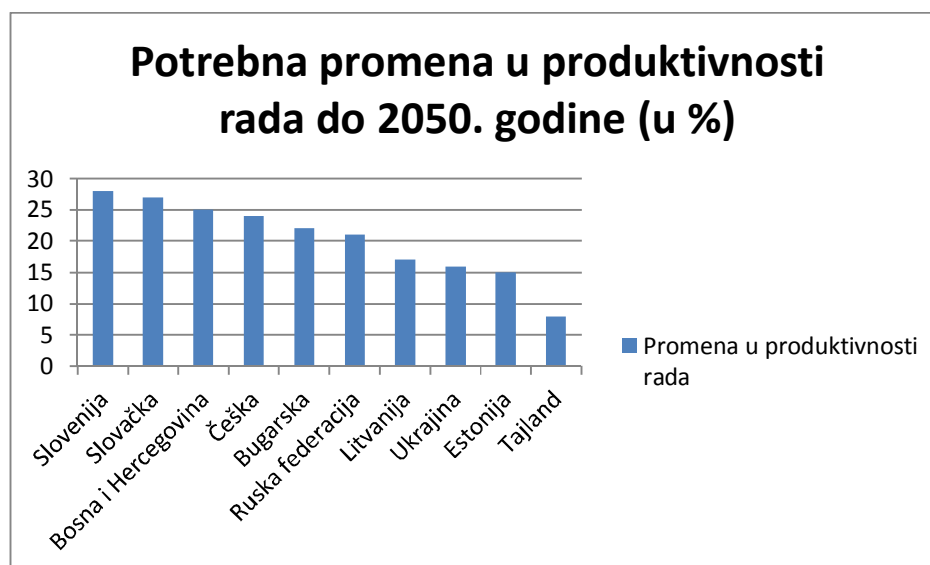
¹⁵⁹ The World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 244

produktivnosti do koje dolazi usled gašenja i stvaranja radnih mesta. Ideja koja se ističe jeste potreba usmerenosti država na unapred definisane komparativne prednosti, jasnu sektorsku specijalizaciju i sposobnost privlačenja radnih mesta višeg nivoa produktivnosti, čime se nastoji dugoročno unaprediti životni standard stanovništva.

3.6. Produktivnost rada i zapošljavanje

Produktivnost rada, kao pokazatelj radne efikasnosti, predstavlja proizvedenu vrednost po radniku u određenom vremenskom periodu. To se može odnositi na nivo države ili preduzeća i zavisi od više faktora, kao što su znanja, sposobnost i stavovi radnika, tehnološka opremljenost rada, organizacija poslovnih procesa i drugo. U ekonomskoj teoriji je dokazano da u zemljama sa višim nivoom produktivnosti rada stanovništvo ostvaruje viši životni standard. Ukratko predstavljeno, društva koja su sposobna da više proizvedu u jedinici vremena moći će više da troše i izvoze. Tako će biti obezbeđena i veća raspoloživa sredstva za javnu potrošnju i akumulaciju, a pretpostavka je da će građani imati na raspolaganju i raznovrsnije robe i usluge, odnosno više sredstva za potrošnju. Prema globalnom izveštaju SB o poslovima za 2013. godinu, rast produktivnosti rada je najznačajniji način očuvanja trenda ekonomskog razvoja u situaciji starenja populacije.

Grafik 1: Rast produktivnosti kako bi se izbegao pad u životnom standardu



Izvor: World Bank, 2012: 215

Na osnovu podataka o kretanju stanovništva i anketa domaćinstava iz nacionalnih statistika, stručnjaci SB su kreirali simulaciju kojom se procenjuje potreban rast produktivnosti kako bi se održao trenutni životni standard stanovništva, uz konstantnost ostalih faktora koji na isti utiču. To je prikazano na Grafiku 1. U konkretnom primeru, najveći rast produktivnosti bi trebalo da ostvari Slovenija, zbog relativno visokog životnog standarda i negativnih demografskih kretanja. U Ukrajini bi, sa druge strane, ovaj rast produktivnosti trebalo da bude manji, usled povoljnijih demografskih kretanja. Imajući u vidu stalnu težnju za rastom BDP po stanovniku, koji predstavlja osnovni pokazatelj životnog standarda i nivoa ekonomskog razvoja, očekuje se da će pritisak na rast produktivnosti rada još više rasti.

Postavlja se pitanje na koji način promena produktivnosti utiče na zapošljavanje. Prema studiji poslova o uticaju produktivnosti rada na stvaranje radnih mesta, koju je objavila Međunarodna finansijska korporacija 2012. godine, rast produktivnosti rada ne mora dovesti do gubitka radnih mesta¹⁶⁰. Konkretnom studijom su izneti podaci na osnovu kojih se može zaključiti da veći nivo produktivnosti može u dugom roku uticati na stvaranje novih poslova. Ovo bi, prema izveštaju SB o poslovima, pre svega trebalo

¹⁶⁰ IFC (2012), *IFC Job Study: Impact of labor productivity on job creation*, Washington, DC.

uzeti u obzir kada su u pitanju proizvodne delatnosti, kod kojih je efekat preliivanja u smeru stvaranja radnih mesta u srodnim delatnostima izraženiji nego u sektoru usluga.

Ipak, jasno je da rast kapitalne opremljenosti rada utiče na rast produktivnosti, ali i na smanjenu potrebu za angažovanjem radne snage u datom slučaju. U novim okolnostima, manji broj radnika može da proizvede isti nivo autputa nego u situaciji nižeg nivoa tehnološke opremljenosti. Zbog toga, međunarodne institucije u svojim aktuelnim izveštajima iznose rezervu kada je u pitanju stav da svaki ekonomski rast pozitivno utiče na tokove zaposlenosti. Ističe se potreba da donosioci odluka u procesu definisanja razvojnih politika uzmu u obzir potrebu stvaranja novih poslova, pored potrebe za stalnim rastom produktivnosti.

3.7. Uticaj tehnološkog razvoja na tržište rada i zapošljavanje

U opštem smislu, tehnološki razvoj na različite načine utiče na svet rada, i to prevashodno kroz:

- Gašenje starih i stvaranje novih poslova,
- Transformacija poslova i
- Reprodukacija poslova.

Džeremi Rifkin, u svojoj knjizi *Kraj rada* iz 1995. godine ističe tvrdnju da tehnologija u toj meri ima moć supstitucije radne snage, da će društvo u jednom momentu moći da dobije epitet *bezradnog*. U tom smislu, značajan broj radnih mesta neće postojati u današnjem obliku, pre svega u proizvodnim delatnostima. Tako će se zajednica suočiti sa izazovom stvaranja dovoljnog broja svrsishodnih radnih mesta u uslužnim delatnostima.

Tehnološki progres se smatra važnim činiocem rasta produktivnosti rada i dugoročnog ekonomskog razvoja. Iako pozitivni pomaci u razvoju i upotrebi tehnologije pozitivno utiču na obim proizvodnje i produktivnost radnika, uticaj tehnologije na

zaposlenost može biti različita, u zavisnosti od elastičnosti agregatne ponude rada¹⁶¹. U situaciji neelastične ponude rada, uvođenje nove tehnologije u proizvodni proces bi dovelo do rasta realne zarade, rasta proizvodnje i pomeranja krive agregatne ponude, pri čemu bi zaposlenost ostala nepromenjena. Drugačije posmatrano, ukoliko bi agregatna ponuda rada bila elastična, tehnološke promene bi dovele do manjeg rasta realnih zarada, ali i do većeg rasta proizvodnje i zaposlenosti. U ovom slučaju se agregatna ponuda rada posmatra kao faktor od kojeg zavisi intenzitet uticaja tehnoloških promena na rast proizvodnje, realnih zarada i zaposlenosti.

Na makro nivou nije lako oceniti uticaj tehnologije na tržište rada, ali se može reći da inovacije i tehnološki razvoj menjaju dinamiku, strukturu i uslove zapošljavanja. Zaposlenost se smanjuje u poljoprivrednim i proizvodnim delatnostima, a raste u tercijarnom sektoru privrede. Nove tehnologije utiču na rast produktivnosti rada i smanjenje troškova po jedinici proizvoda, ali preduslov njihove primene jeste fleksibilnost radne snage i kontinuirano obrazovanje radnika. Kapitalno intenzivnije privredne delatnosti zahtevaju viši nivo obrazovanja radnika, imaju veći rast produktivnosti i sporiji rast zaposlenosti. Sa druge strane, tradicionalne uslužne delatnosti karakteriše nizak nivo rasta produktivnosti i zarade, ali primena novih tehnologija utiče na intenzivan rast zaposlenosti, uz pretpostavljenu fleksibilnost zarada.

Razvojem tehnologije raste produktivnost i tehnološka opremljenost rada, ali i sklonost preduzeća da supstituišu rad kapitalom. Zato će za isti obim proizvodnje biti potrebno manje radnika nego ranije. U tom slučaju je očekivano da će radnici koji su ostali bez posla zbog kapitalnog intenziviranja proizvodnje, radno mesto tražiti u uslužnim delatnostima koje odlikuje visok stepen radne intenzivnosti. Migracija radnika iz proizvodnih u uslužne delatnosti ranije se smatrala rešenjem za gašenje radnih mesta usled tehnološkog razvoja, ali je ipak ograničenog dometa. Transformacija ekonomije u uslužnu ekonomiju je ograničena ljudskim potrebama i organizacijom društva u celini. Treba istaći činjenicu da uslužne delatnosti odlikuje niži stepen produktivnosti nego što je to slučaj kod proizvodnje dobara, što u finalnoj instanci može uticati na opšti nivo

¹⁶¹ Bazler-Madžar, M. (1997), Tehnološki progres, tržište rada i tehnološka politika, str. 106-113, u Šuvaković, Đ., Arandarenko, M. (1997), *Ekonomska teorija u tranziciji*, Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.

produktivnosti u jednoj ekonomiji i životni standard stanovništva. Generalno posmatrano, razvoj tehnologije utiče na gašenje radnih mesta u proizvodnim delatnostima i rast zaposlenosti u uslužnim delatnostima, pa ima mešoviti uticaj na nivo produktivnosti rada na nivou čitave ekonomije.

Ukoliko se uzmu u obzir trendovi zaposlenosti na međunarodnom nivou, tehnološki razvoj se smatra jednim od glavnih uzroka rezistentnog i rastućeg nivoa nezaposlenosti u dugom roku. Sa druge strane, ukoliko se u fokus stave samo informaciono-komunikacione tehnologije (IKT), izveštaji OECD i EK pokazuju da konkretne tehnologije imaju dominantan uticaj na rast i zapošljavanje. Navodi se podatak da se jedna četvrtina ekonomskog rasta EU, izraženog kroz bruto nacionalni dohodak i oko 40% rasta u produktivnosti može pripisati IKT¹⁶². Informacionim tehnologijama se prevazilazi granica između formalnog i neformalnog tržišta rada, odnosno između različitih vrsta poslova. Tako se unapređuje inkluzivnost i pravednost ishoda tržišta rada, ali i tržišna efikasnost, kroz bolje povezivanje ponude i tražnje, posebno u onim segmentima tržišta rada koje karakteriše izražena asimetrična informisanost.¹⁶³ Osim toga, smatra se da IKT mogu biti osnova unapređenja konkurentnosti, odnosno stvaranja novih usluga i socijalnih inovacija¹⁶⁴.

Tehnološki razvoj utiče na transformaciju radnih mesta i kroz način na koji se obavljaju konkretni poslovi. Od radnika se zahteva segmentiranije i privremenije radno angažovanje nego što je to ranije bio slučaj. Poslodavci su zato skloniji da angažuju radnike po projektu i preko agencija za privremeno zapošljavanje. Rad na daljinu je takođe posledica tehnološkog razvoja i odnosi se na mogućnost angažovanja radnika koji su prostorno udaljeni, a radne zadatke mogu obavljati korišćenjem savremenih informacionih tehnologija. Na taj način se mogu efikasno formirati međunarodni multifunkcionalni timovi sa stručnjacima iz različitih delova sveta. Radno angažovanje na daljinu je pogodan način radne aktivacije segmenata stanovništva koje iz različitih

¹⁶² Finlands National Commission on Sustainable Development (2006), *The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices*, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 108

¹⁶³ The World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 268

¹⁶⁴ Finlands National Commission on Sustainable Development (2006), *The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices*, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 108

razloga nije u mogućnosti da svakodnevno bude na radnom mestu, a to su žene na porodiljskom odsustvu, osobe sa određenim vrstama invaliditeta i slično. Tehnološka transformacija rada dovodi i do promena u zahtevima koji se tiču vrste i nivoa radnih kompetencija koje poslodavci zahtevaju. Prema analizama organizacije CEDEFOP¹⁶⁵, dolazi do polarizacije radnih mesta na izrazito rutinske poslove i na poslove koji zahtevaju visok stepen obrazovanja i specijalizacije. U tom smislu, može se zaključiti da poslovi koji zahtevaju srednji nivo kompetencija nestaju, a da se pravi značajna distinkcija između pomenutih, polarizovanih slojeva radnika, kako u smislu zahteva posla, tako i kontekstu uslova rada.

Na kraju, tehnološke promene deluju na reprodukciju poslova u smeru izraženog diskontinuiteta. Tržište rada u pogledu zahteva poslodavaca postaje nepredvidivo i sa malo preciznosti se može reći kako će današnji poslovi izgledati u budućnosti. To je jedan od razloga zbog kojeg su konkretnije projekcije tržišta rada uglavnom ograničene na period do deset godina. Data predviđanja se takođe mogu dovesti u pitanje sa aspekta njihove tačnosti, odnosno sposobnosti stručnjaka da predvide tržišne tokove u određenom vremenskom horizontu. Ono oko čega se stručnjaci slažu jeste kontinuirana potreba usaglašavanja ponude i tražnje na tržištu rada, usled dinamičnih tržišnih promena i tehnološkog progresa. Zbog toga se celoživotno učenje i razvijen sistem stručnog obrazovanja smatraju neophodnim elementom društva koje karakteriše stabilan nivo zaposlenosti.

Zbog svega navedenog, u savremenim privrednim uslovima osobenosti tržišta rada imaju ključnu ulogu u rešavanju problema nezaposlenosti¹⁶⁶ i zadatak institucija tržišta rada jeste da pored privredno-tehnološkog prosperiteta obezbede očuvanje i rast zaposlenosti. Rast segmentacije tržišta rada u ovom smislu je neizbežna i to u smeru rasta broja niskokvalifikovanih i visokoobrazovanih radnika, dok se smanjuje broj činovničkih, administrativnih u drugih poslova koji zahtevaju srednji nivo obrazovanja

¹⁶⁵ CEDEFOP (2012), 'Future skills supply and demand in Europe, Forecast 2012', *Research paper No. 26*, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.

¹⁶⁶ Bazler-Madžar, M. (1997), Tehnološki progres, tržište rada i tehnološka politika, str. 106-113, u Šuvaković, Đ., Arandarenko, M. (1997), *Ekonomska teorija u tranziciji*, Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.

zaposlenih ¹⁶⁷. Sa aspekta održivog razvoja, tehnološki progres je značajan zbog mogućnosti ubrzanog stvaranja dodatne vrednosti u ekonomiji i unapređenja opšteg kvaliteta života stanovništva. Visok nivo tehnološkog razvoja se smatra jednim od bazičnih uslova postizanja visokog životnog standarda stanovnika, što je osnovni ekonomski pokazatelj održivog razvoja. Kontinuitet tehnološkog razvoja se podrazumeva u okviru politika održivog razvoja, imajući u vidu pretpostavke ekološkog, ekonomskog i socijalnog prosperiteta.

¹⁶⁷ CEDEFOP (2012), 'Future skills supply and demand in Europe, Forecast 2012', research paper No 26, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training, str. 7

4. Empirijski trendovi u oblasti tržišta rada i zapošljavanja

4.1. Tržište rada u Evropskoj uniji

Prema Piteru Plugmanu, glavni izazovi tržišta rada u Evropskoj uniji svode se na potrebu povećanja tržišne fleksibilnosti i stvaranja kompetentne i efektivne radne snage. Izazov za evropske zemlje nalazi se u težnji za konstantnim rastom produktivnosti rada, sa jedne strane, i fokusom na uslužni sektor sa druge strane, imajući u vidu da produktivnost u sektoru usluga beleži značajno manji rast nego u proizvodnji.¹⁶⁸ Ekonomisti se uglavnom slažu da trenutni nivo nezaposlenosti u evropskim zemljama nije samo ciklična, već i strukturne prirode.

Evropske zemlje teže visokom standardu stanovništva, zbog čega donosioci odluka moraju insistirati na visokim poreskim izdacima i sprovesti skupe programe javne potrošnje putem kojih se usmeravaju sredstva, odnosno socijalna pomoć za nezaposlene. Pored visokih budžetskih izdataka za socijalnu pomoć, u razmatranje treba uključiti visoke troškove rada, odnosno nefleksibilnost evropskog tržišta rada¹⁶⁹. Težnja modelu fleksigurnosti bi trebalo da usaglasi zahtev za tržišnom efikasnošću i sigurnošću radnika, odnosno da integriše američki model zapošljavanja i evropski koncept države blagostanja¹⁷⁰. U analizama Evropske organizacije za saradnju i razvoj (OECD) i EU može se uočiti tvrdnja da smanjena geografska mobilnost radne snage takođe utiče na rast nefleksibilnosti ponude radne snage na tržištu rada. Prema J. Pelkmansu, iako se već Rimskim ugovorom reguliše slobodno kretanje radne snage, postoji više razloga zbog kojih je mobilnost radne snage u okviru zemalja članica EU

¹⁶⁸ Finland's National Commission on Sustainable Development (2006), *The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices*, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 109

¹⁶⁹ Pelagidis, T. (1998). European Unemployment: myths and realities, *The Magazine of Economic Affairs*, Vol. 41, No. 4, pp 76-89.

¹⁷⁰ Plougmann, P. (2002), Internationalisation and the labour market of the European Union, in Andersen, J.G., Jensen P. H, eds. (2002), *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*, pp.15-39 Bristol: The Policy Press, str 36

ograničena¹⁷¹. Između ostalog, u pitanju su: nepostojanje jedinstvene zakonske regulative kojima bi se na nadnacionalnom nivou rešila važna pitanja tržišta rada kao što su minimalne nadnice, različiti sistemi socijalnog osiguranja, neujednačeno priznavanje diploma, odvojene imigracione politike i slično.

Sa druge strane, novi poslovi na tržištu rada zahtevaju znanja i veštine koje nezaposleni često ne poseduju. Jaka veza između obrazovanja i zapošljivosti posebno se sagledava kod segmenta radne snage sa nižim nivoom obrazovanja, imajući u vidu da je relativna konkurencija najveća za poslove za koje bi se oni mogli takmičiti. Dugo čekanje na zaposlenje na tržištu rada povezuje se sa zastarevanjem kompetencija, što doprinosi kvalitativnom mimoilaženju ponude i tražnje na tržištu rada. Imajući u vidu da je nezaposlenost u državama članicama EU dominantno strukturnog karaktera, ovaj aspekt neiskorišćenosti radne snage je veoma važan, iako je udeo nezaposlenosti izazvan kvalitativnim neslaganjem ponude i tražnje u ukupnoj nezaposlenosti teško merljiv.

Tabela 5: Osnovni pokazatelji tržišta rada u EU

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zaposlenost (u milionima)							
EU28¹⁷²	220,5	223	219,1	217,5	218,1	217,8	217,3
EU15¹⁷³	175,2	176,8	173,7	173	173,8	173,2	172,7
Stopa zaposlenosti (u %)							
EU28	65,3	65,7	64,5	64,0	64,2	64,1	64,1
EU15	66,9	67,1	65,8	65,4	65,5	65,2	65,1
Stopa nezaposlenosti (u %)							
EU28	6,9	7,7	9,5	9,5	10,0	10,8	10,6
EU15	6,9	7,9	9,5	9,5	10,0	10,9	10,8

Izvor: EUROSTAT

¹⁷¹ Pelkmans, J. (2006), European Integration – Methods and Economic Analysis, third edition, London: Prentice Hall, Pearson Education Ltd, str. 183

¹⁷² EU28 predstavlja oznaku za sve države članice EU (zaključno sa Hrvatskom).

¹⁷³ EU15 podrazumeva sledeće države članice EU: Austriju, Belgiju, Dansku, Finsku, Francusku, Nemačku, Grčku, Irsku, Italiju, Luksemburg, Holandiju, Portugal, Španiju, Švedsku i Veliku Britaniju.

Na osnovu prethodno prikazane tabele, može se videti da se na tržištu rada beleži pogoršanje praktično svih pokazatelja, u odnosu na 2007. godinu. Tokovi zaposlenosti su negativni u opštem smislu, imajući u vidu da je u 2013. godini registrovano preko tri miliona manje zaposlenih lica, nego što je to bio slučaj u 2007. godini. Tako se može zaključiti da je broj otpuštanja i penzionisanja, prevazišao broj novozaposlenih. Sa druge strane, u 2013. godini se beleži stopa zaposlenosti koja je niža za više od jednog procentnog poena, u odnosu na prethodno posmatrani vremenski period. Iako se u zemljama EU15 ostvaruje relativno veći pad stope zaposlenosti, ona ostaje i dalje na višem nivou nego u zemljama EU28, što je logično imajući u vidu relativnu ekonomsku snagu novijih država članica EU. Kada se posmatra kretanje stope nezaposlenosti, može se takođe uvideti pogoršanje pokazatelja u analiziranom periodu. Nevezano za način obuhvata država članica EU, stopa nezaposlenosti koja je zabeležena u 2013. godini iznosi preko 10,5%.

Dug period trajanja ekonomske recesije doprineo je dodatnim poremećajima na tržištu rada, uključujući stepen povezivanja ponude i tražnje. Poseban pad zaposlenosti se primećuje u izvozno orijentisanim industrijama, s obzirom da je ekonomska kriza doprinela smanjenju obima međunarodne trgovine. Smatra se da je od početka ekonomske krize izgubljeno oko 10 miliona poslova u Evropi. Prognoze ILO su da će 2019. godine u Evropi i dalje 25 miliona ljudi biti bez posla¹⁷⁴. Relativno loše prognoze su zasnovane na pretpostavljenom niskom nivou finansiranja. Treba uzeti u obzir činjenicu da u periodu recesije raste dugoročna nezaposlenost, odnosno postoji tendencija obeshrabrivanja i izlaska jednog segmenta radnika sa tržišta rada. U tom smislu, baza za računanje stope nezaposlenosti je promenljiva, tako da ona u ovakvim situacijama često ne predstavlja adekvatnu meru tržišnog kretanja. Drugim rečima, realan rast nezaposlenosti može biti veći nego što se na osnovu konkretnog indikatora može zaključiti.

Imajući u vidu privredna kretanja u zemljama EU, sa najvišim nivoom nezaposlenosti mladih suočavaju se države Južne Evrope, poput Grčke, Španije i Italije.

¹⁷⁴ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_249743/lang--en/index.htm (avgust 2014)

Austrija, Belgija, Nemačka, Luksemburg i Malta su jedine države u kojima se beleži viši nivo zaposlenosti nego u 2008. godini, iako se ni u tim privredama ne sagledava perspektiva za pozitivne tokove zaposlenosti¹⁷⁵. Pored velikog pritiska koji ova populacija potencijalno vrši na sistem socijalne zaštite i institucije tržišta rada u navedenim zemljama, kroz efekat preliivanja, pritisak trpe i države EU koje su manje pogođene ekonomskom krizom, kao što je Nemačka. U ovakvoj situaciji, jasno je da raste pritisak na budžet u opštem slučaju, odnosno fondove namenjene za socijalnu politiku. Drugim rečima, raste važnost politika usmerenih na zapošljavanje i stvaranje novih radnih mesta. Prema Jožu Mencingeru, relativnu stabilnost tržišta rada su zadržale države članice koje su sačuvalе visok nivo proizvodnih kapaciteta (Nemačka i Poljska), odnosno države sa strožije regulisanim tržištem rada (Austrija)¹⁷⁶. Stanovište navedenog ekonomiste jeste da dominantna usmerenost na uslužne delatnosti i deregulaciju tržišta nije pozitivno uticala na tržište rada u recesionom periodu. Zbog toga bi, prema Mencingeru, trebalo revidirati dominantnu usmerenost evropskih ekonomskih politika na razvoj uslužnih delatnosti.

Ukoliko se posmatraju ranjive grupe na tržištu rada, uočava se da je stopa nezaposlenosti mladih u prvom kvaralu 2013. godine iznosila je 23,5%, što je više nego dva puta više kada je u pitanju vrednost pokazatelja za populaciju u celini.¹⁷⁷ Jedan od razloga za nizak nivo zaposlenosti mladih je sektorska kompozicija gašenja radnih mesta, što se takođe odnosi na segment radne snage sa nižim nivoom obrazovanja¹⁷⁸. U istom periodu, evidentira se rast participacije i stopa zaposlenosti starijeg stanovništva, dominantno kao posledica institucionalnih reformi usmerenih na

¹⁷⁵ ILO, IIFLS (2012), Eurozone Job Crisis – Trends and Policy Responses, Studies on Growth and Equity, Geneva, str. 12

¹⁷⁶ Radoja, Ž. (2014), O budućnosti EU: “Manje” ili “više” Evrope, *Intervju sa Jožem Mencingerom na Zelenoj akademiji na Visu*, *Časopis Kontrapress*, dostupno na: <http://www.kontrapress.com/clanak.php?rub=Dru%C5%A1tvo&url=O-buducnosti-EU-Manje-ili-vise-Evroe> (septembar 2014)

¹⁷⁷ Isto

¹⁷⁸ European Commission (2013), Working Together for Europe’s Young People - A Call to Action on Youth Unemployment, Communication from the Commsission to the European Parliament, The European Council, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, Brussels, str. 2

¹⁷⁹ ECB (2012), Euro Area Labour Markets and the Crisis, Frankfurt am Main: European Central Bank, str 7

pomeranje starosne granice za odlazak u penziju¹⁷⁹. To je imalo uticaja i na broj otvorenih radnih pozicija, usled smanjenog efekta zamene odnosno reprodukcije radne snage.

Praktično bi se moglo reći da se sve države članice EU suočavaju sa starenjem populacije. To sa sobom nosi implikacije vezane za održivost javnih finansija usled rastućeg pritiska penzionih i zdravstvenih izdataka. Prema prognozama EUROSTAT, populacija radnog uzrasta u EU će se smanjiti za 8 miliona do 2025. godine.¹⁸⁰ Posmatrajući konkretne države kao ilustraciju, u Rumuniji se procenjuje da će se do 2020. godine populacija u radnom starosnom dobu (između 15 i 64 godine) smanjiti za 1,7%, u odnosu na 2007. godinu, paralelno sa trendom smanjenja neaktivne populacije od 13% usled ekonomskog rasta i očekivanog povećanja stope zaposlenosti od 5,3% u posmatranom periodu. Rezultat pomenutih trendova biće deficit radne snage i potreba privlačenja radnika sa deficitarnim zanimanjima¹⁸¹. Takođe, prema proceni izvora na nacionalnom nivou, očekuje se da će se samo u Nemačkoj do 2030. godine, prema aktuelnim trendovima, broj raspoloživih radnika smanjiti za 6,3 miliona¹⁸².

Iz podataka EUROSTAT vidi se da će se evropsko tržište rada suočiti sa potencijalnim manjkom radne snage od 35 miliona radnika, odnosno 15% ukupne radne snage do 2050. godine¹⁸³. Pomenuti trend demografskih promena, osim na suficit radne snage, utiče i na održivost javnih finansija, zbog pritiska izdataka za socijalnu i penzionu politiku, što predstavlja jedan od najvećih izazova stabilnosti većine zapadnih ekonomija.

¹⁷⁹ Isto

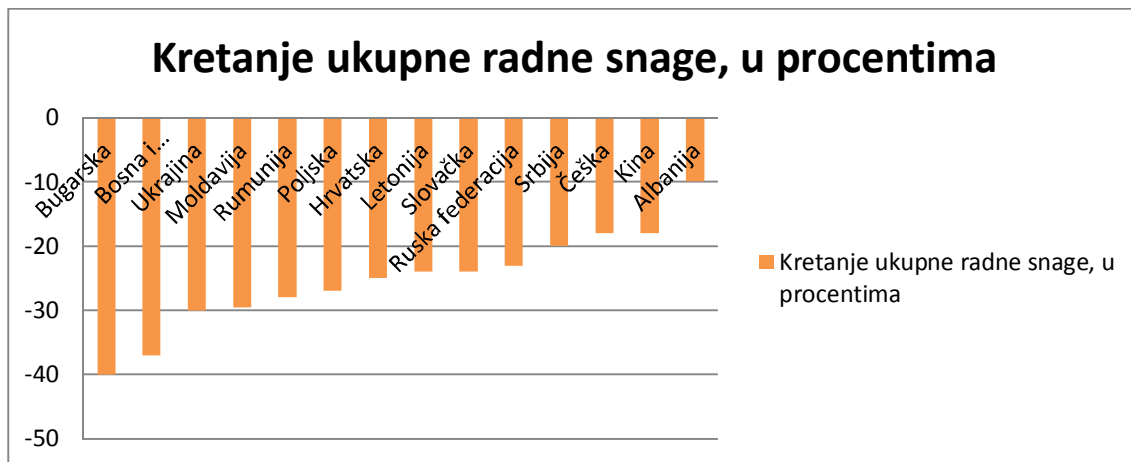
¹⁸⁰ <http://www.neujobs.eu/publications/policy-briefs/women-european-labour-market> (septembar 2014)

¹⁸¹ Government of Romania (2008), National Sustainable Development Strategy Romania 2013-2020-2030, Ministry of Environment and Sustainable Development, Bucharest, str. 72

¹⁸² National Sustainable development Strategy of Germany, Progress Report 2012, Berlin, str. 17

¹⁸³ Noteboom, B. (2013), Making Labour Markets More Inclusive, *OECD Forum 2013*, dostupno na: <http://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm> (septembar 2014)

Grafik 2: Prognoze o kretanju ukupne radne snage po zemljama do 2050.godine, u %



Izvor: World Bank, 2012: 214

Na osnovu aktuelnih kretanja, ukoliko se ovakav demografski trend nastavi i kategorija radno aktivnog stanovništva ostane u aktuelnim okvirima, stručnjaci SB procenjuju da će se do 2050. godine kontigent raspoložive radne snage u Bugarskoj smanjiti za 40%, dok će u Srbiji to biti smanjenje od oko 20%¹⁸⁴.

Stopa stvaranja novih radnih mesta je veoma niska zbog zatvaranja velikog broja radnih mesta. Značajan broj muškaraca i žena izlazi sa tržišta rada, jer su destimulisani da traže posao. To smanjuje stepen aktivne radne snage što prikriva realan nivo krize na tržištu rada. Problem je pre svega vidljiv u razvijenim nacionalnim ekonomijama. U regionu EU, stopa participacije radne snage je opala za gotovo jedan procentni poen i očekuje se dalje smanjenje, jer dugoročna nezaposlenost i loši izgledi ekonomskog oporavka obeshrabruju ljude da se aktivno uključe na tržište rada. To sve za posledicu ima smanjenje racija zaposlenih u odnosu na broj stanovnika, čak i u slučajevima gde je stopa nezaposlenosti počela da opada.

Ipak, zeleni sektor se sagledava kao šansa za rast investicija i u tom smislu stvaranje novih radnih mesta¹⁸⁵. Prema Karlu Jegeru, evropske države u postkriznom periodu mogu revitalizovati svoju ekonomiju tako što će se usmeriti na rešavanje

¹⁸⁴ Konkretna simulacija je zasnovana na demografskim kretanjima i ne uključuje procese mobilnosti radne snage, što bi moglo u značajnoj meri da utiče na predstavljene podatke.

¹⁸⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_249743/lang--en/index.htm (avgust 2014)

problema klimatskih promena. Autor smatra da će pomeranje cilja redukcije emisije ugljendioksida sa 20% na 30% otvoriti put ka većem rastu i podsticanju zapošljavanja¹⁸⁶. Postavljenim ciljevima bi se moglo postići¹⁸⁷:

- Povećanje stope rasta u ekonomiji EU do 0,6% na godišnjem nivou,
- Stvaranje dodatnih 6 miliona radnih mesta širom Evrope,
- Rast investicija sa 18% na 22% BDP-a i
- Ukupan rast BDPa od 6% kako u tradicionalnim, tako i u novim članicama EU.

4.1.1. Strategija Evropa 2020

Tržište rada u EU regulisano je dominantno nacionalnim propisima. Određene oblasti, kao što su slobodno kretanje radne snage, odnosno bezbednost i zdravlje na radu, nose elemente nadnacionalne regulacije¹⁸⁸. Vrednosti indikatora tržišta rada mogu značajno varirati od države do države, pa je u određenom smislu različit pristup ovakvoj tržišnoj regulaciji opravdan. Ipak, evropski dokumenti novijeg datuma, kao što je strategija *Evropa 2020*¹⁸⁹, sadrže u sebi elemente nadnacionalne politike zapošljavanja, pa se u tom kontekstu mogu sagledati zajedničke smernice i osobenosti politika u ovom smislu. Dokumentom strategije je aktuelizovana agenda za nove veštine i poslove, što bi trebalo da bude operacionalizovano kroz sedam, unapred definisanih, ključnih inicijativa. One koje se konkretno odnose na tržište rada i zapošljavanje su:

1. *Mladi u pokretu*, koja za cilj ima olakšani ulazak mladih na tržište rada i unapređenje obrazovnog sistema;
2. *Agenda za nove veštine i nova radna mesta* predstavlja inicijativu usmerenu na modernizaciju tržišta rada, odnosno celoživotni razvoj ljudskih veština, u

¹⁸⁶ Jaeger, C. ed. (2011), *A New Growth Path for Europe – Generating Prosperity and Jobs in the Low-Carbon Economy*, Postdam: European Climate Forum, str. 4

¹⁸⁷ Isto, str. 4-5

¹⁸⁸ Pelkmans, J. (2006), *European Integration – Methods and Economic Analysis*, third edition, London: Prentice Hall, Pearson Education Ltd.

¹⁸⁹ Posebno poglavlje posvećeno je analizi konkretnog dokumenta

cilju rasta radne baze društva, odnosno unapređenje mobilnosti i bolju usklađenost ponude i tražnje na konkretnom tržištu faktora proizvodnje;

3. *Evropska platforma za borbu protiv siromaštva*, usmerena na socijalnu i teritorijalnu koheziju, odnosno posebno ranjive segmente stanovništva, kako bi se unapredila njihova društvena uključenost i ekonomski položaj.

Svaka inicijativa je u tekstu strategije operacionalizovana kroz konkretne smernice i preporuke koje se odnose na usklađivanje legislative i javnih politika država članica EU. Konkretni fondovi su namenjeni realizaciji predviđenih inicijativa. Prve dve inicijative su direktno povezane sa programom Erasmus+ ¹⁹⁰, kojim se podstiče mobilnost mladih i njihovo zapošljavanje, zatim celoživotno učenje stanovništva i unapređenje obrazovnog sistema. Takođe, programi finansiranja koji se direktno povezuju sa dokumentom Evropa 2020 su Evropski socijalni fond ¹⁹¹, COSME ¹⁹², Kohezioni fond EU ¹⁹³, program finansiranja Horizon 2020 ¹⁹⁴ i drugi. Svaka od navedenih inicijativa i programa finansiranja ima potencijalni uticaj na tržište rada. Na primer, očekivanja donosilaca odluka na nivou EU jesu da se programom Horizon 2020 obezbedi dodatni rast od 1% i gotovo milion novih poslova godišnje do 2030. godine ¹⁹⁵.

Kada se govori o ciljevima dokumenta u opštem smislu, težnja je da se modernizuje tržište rada kroz unapređenje mobilnosti radne snage i razvoj novih veština u cilju povećanja participacije radnika i produktivnosti rada, odnosno kroz bolje povezivanje ponude i tražnje na konkretnom tržištu faktora proizvodnje. Ukoliko se sektorski sagleda željena struktura zaposlenosti, šansa daljeg ekonomskog razvoja, investiranja, pa posledično i stvaranja novih radnih mesta vidi se prevashodno u uslužnim delatnostima, zatim u oblasti zaštite životne sredine, energetske efikasnosti i

¹⁹⁰ U pitanju je program finansiranja koji se vezuje za period od 2014. do 2020. godine.

¹⁹¹ Engl. European Social Fund, koji je imao kontinuitet postojanja i pre usvajanja strategije Evropa 2020.

¹⁹² COSME je program finansiranja koji se odnosi na različite aspekte podrške malim i srednjim preduzećima i direktno se poziva na inicijative iz dokumenta Evropa 2020, a vremenski ograničen do 2020. godine. Predviđen bužet je oko 2,5 milijarde evra u datom periodu.

¹⁹³ Kohezioni fond (Cohesion Fund) ima namenu razvojnog ujednačavanja regiona u državama članicama EU. Pored sredstava koja se izdvajaju za Zajedničku poljoprivrednu politiku (CAP – Common Agricultural Policy), Kohezioni fond ima najveći budžet od svih programa EU.

¹⁹⁴ Horizon 2020 predstavlja program EU namenjen naučno-tehnološkom razvoju. Planirano je da se kroz ovaj program do 2020. godine finansiraju projekti u oblasti fundamentalnih i primenjenih naučnih istraživanja, odnosno industrijskih inovacija. Budžet datog programa iznosi više od 80 milijardi evra.

¹⁹⁵ <http://ec.europa.eu> (septembar 2015.)

energetske sigurnosti. U opštem smislu, cilj strategije Evropa 2020 jeste jačanje tržišne konkurentnosti EU, stvaranje novih poslovnih prilika, podsticanje inovacija i stvaranje zelene i održive zaposlenosti¹⁹⁶. Osim pomenutih, relativno opštih mesta, ne postoji direktno sektorski definisana opredeljenost kada su u pitanju izvori novih radnih mesta, već se to prepušta pojedinačnim državama članicama. Drugim rečima, evropski donosioci odluka se zvanično opredeljuju za razvoj uslužnih delatnosti, a kroz isticanje industrijske politike, inovacija i orijentaciji ka resursnoj efikasnosti nastoji se obezbediti institucionalna mreža podrške subjektima u oblasti proizvodnih i inovacionih delatnosti. U tom smislu bi trebalo posmatrati i predviđene izvore novih radnih mesta u konkretnom vremenskom okviru.

Prema stručnjacima fondacije Friedrich Ebert Stiftung, samo potpuno novi pristup evropskoj koordinaciji ekonomskih politika i politika zapošljavanja može učiniti strategiju *Evropa 2020* uspešnom i korisnom za građane država članica EU¹⁹⁷. Model postizanja apsolutne konkurentnosti bi trebalo staviti iza problema nastalih usled međunarodne ekonomske i finansijske krize, demografskih kretanja, klimatskih promena i rastućeg društvenog raslojavanja. U tom smislu, interna konsolidacija tržišta, obezbeđivanje kvalitetnih radnih mesta i postizanje održivog prosperiteta trebalo bi da budu ključne polazne tačke evropskih razvojnih politika.

4.2. Tržište rada u Srbiji

Generalno posmatrano, tržište rada u Srbiji odlikuje visoka stopa nezaposlenosti, relativno nizak nivo aktivnosti radne snage, veliki udeo dugoročne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti i izražena segmentiranost tržišta rada. U isto vreme, država se suočava sa izraženim starenjem stanovništva, velikim stepenom zaposlenosti u svojoj ekonomiji i veoma nepovoljnim položajem mladih, ali i drugih ranjivih grupa na tržištu rada. Na oblast zapošljavanja, pored posledica tranzicije, dominantno su uticali

¹⁹⁶ Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), *Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland*, Dublin, str. 35

¹⁹⁷ The Berlin Study Group Europe (2010), *Paving the Way for a Sustainable European Prosperity Strategy*, Internationale Politikanalyse, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, str.4

negativni unutrašnji trendovi, kao što je opšta neusklađenost ponude i tražnje, ali i svetska ekonomska kriza.

Vraćajući se u neposrednu prošlost, tranzicioni period u protekle dve decenije uzrokovao je gašenje velikog broja radnih mesta u Srbiji. Stvaranje novih radnih mesta u privatnom sektoru nije bio dovoljno veliko da se supstituiše gubitak posla u državnom i društvenom sektoru. Kao posledica navedenog, stvoren je segment dugoročno nezaposlenog i teško zapošljivog stanovništva koji relativno lako može preći u neaktivno stanovništvo, što u oba slučaja vrši pritisak na rashodnu stranu javnih finansija, odnosno povećava izdatke za socijalnu politiku. Slično, ekonomska kriza je uticala na rast učešća dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih, zatim na rast nezaposlenosti usled otpuštanja, otežano stvaranje novih radnih mesta, dodatni jaz između zaposlenih u javnom i privatnom sektoru, rast zaposlenosti u neformalnom sektoru i slično.

U skladu sa karakteristikama tržišta rada i istraživanjima u oblasti siromaštva i životnog standarda, Gorana Krstić je u ranjive grupe na tržištu rada Srbije uključila sledeće kategorije stanovništva radnog uzrasta: mlade¹⁹⁸, Rome, izbeglice, interno raseljena lica, osobe sa invaliditetom, ruralno stanovništvo, ruralno stanovništvo u Jugoistočnoj Srbiji, ruralno stanovništvo koje ne poseduje zemlju, neobrazovane osobe, žene i starije stanovništvo (50-64 godine)¹⁹⁹. U kontekstu otežanog uključivanja na tržište rada posebno se analizira položaj mladih. Usled nepovoljne ekonomske situacije, oni otežano stupaju na tržište rada, dugo traže posao i često prihvataju privremene i manje plaćene poslove.

Na osnovu uvida u empirijske podatke koji se odnose na kretanje broja zaposlenih u Srbiji (Tabela 7), može se uočiti opadajući trend, što se odnosi na obe rodne kategorije. Konkretan trend je posledica različitih faktora, što uključuje starenje stanovništva, smanjen broj radnih mesta, prelazak stanovništva u neaktivnost usled dugoročne nezaposlenosti i slično. Takođe, nestabilan trend kretanja nivoa ekonomske

¹⁹⁸ U ovom smislu, mladima se smatraju lica između 15 i 24 godine starosti.

¹⁹⁹ Krstić, G. (grupa autora), (2010), Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Beograd: FREN, str. 37

aktivnosti na nacionalnom nivou, ograničen potencijal domaćeg i stranog investiranja, učestala pojava visokog budžetskog deficita i drugo, imali su efekat na konkretne ishode na tržištu rada.

Tabela 6: Broj zaposlenih u hiljadama (Srbija, godišnji prosek)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Žene	874	838	805	801	797	792
Ukupno	1.999	1.889	1.796	1.746	1.727	1.715

Izvor: Republički zavod za statistiku

Na bazi datih podataka može se uočiti da stopa nezaposlenosti, u periodu od 2008. godine beleži konstantni rast. Imajući u vidu smanjenje broja zaposlenih i način računanja stope nezaposlenosti, trend je lošiji nego što se na osnovu konkretnog indikatora može zaključiti, iako se 2013. beleži određeno poboljšanje. U isto vreme, uočava se pad stope zaposlenosti do 2012. godine i oporavak vrednosti indikatora u 2013, u odnosu na nivo iz 2010. godine. Imajući u vidu prethodna očekivanja stručnjaka da će se posle minimuma iz 2010. godine i punog efekta ekonomske krize, tržište rada stabilno oporavljati u kasnijem periodu, očigledno je da se prognoze nisu realizovale. Najzad, određeni oporavak pokazatelja se može uočiti u 2014. godini, ali je i dalje na nižem nivou nego u početnom periodu.

Tabela 7: Osnovni pokazatelji tržišta rada u Republici Srbiji, lica radnog uzrasta (15-64)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Stopa nezaposlenosti	14,4	16,9	20,0	23,6	24,6	23,0	19,4
Stopa zaposlenosti	53,7	50,4	47,2	45,4	45,3	47,5	49,4
Stopa aktivnosti	62,7	60,6	59,0	59,4	60,1	61,6	61,8

Izvor: Republički zavod za statistiku

Tržište rada Srbije se suočava sa dugoročnim padom aktivnosti i zaposlenosti. Može se uočiti da je došlo do većeg pada broja aktivnih nego stope aktivnosti

stanovništva, što je posledica negativnog prirodnog priraštaja stanovništva, odnosno starenja stanovništva i pada broja stanovnika radnog uzrasta u odnosu na ukupno stanovništvo. Aktivnost je posebno smanjena kod žena, mladih (15-24 godine), kao i starije populacije (55-64 godine)²⁰⁰. Kada se u obzir uzme stopa neaktivnosti, najveća je u slučaju mlađih lica. Sledi niska stopa aktivnosti žena, Roma, lica sa invaliditetom, niskokvalifikovanih osoba i slično. Osobe koje su u ovom smislu ranjive po više osnova nalaze se u relativno lošijem položaju na tržištu rada i njihov stepen zapošljivosti je niži. Takođe, evidentna je pojava nepovoljnijeg stepena zapošljivosti lica u ruralnim, nego u urbanim oblastima, kao i neravnomerna disperzija zaposlenosti prema regionima.

U kontekstu evropskih integracija, imajući u vidu da aktuelnu usmerenost donosilaca odluka na usaglašavanje regulativa i praksi Srbije sa drugim evropskim državama, nije pogrešno posmatrati tržište rada Srbije kao budući deo evropskog tržišta rada. Uzimajući u obzir da je tržište rada Srbije manje razvijeno, ali po svojoj strukturi slično tržištima rada drugih evropskih zemalja²⁰¹, jasna je logika poređenja sa državama članicama EU, odnosno relevantnim politikama tržišta rada i analize primera najbolje prakse. Pre svega bi se trebalo usmeriti na države članice EU koje su slične Srbiji kada je u pitanju nivo razvoja i struktura tržišta rada. Svako poređenje i usklađivanje bi moglo dalje doprineti konvergenciji ka evropskoj praksi i zakonodavstvu u analiziranoj oblasti. U odnosu na države članice EU, smatra se da je sektorska zaposlenost u Srbiji nepovoljna u smislu relativno velikog broja zaposlenih u poljoprivrednim delatnostima, ukoliko se vrši poređenje sa državama odgovarajućeg nivoa ekonomske aktivnosti.

4.2.1. Dugoročne projekcije kretanja na tržištu rada Srbije

Na osnovu makroekonomskih predviđanja privrednog rasta u okviru studije *Postkrizna strategija razvoja Srbije* i procenama sektorskih elastičnosti zaposlenosti imajući u vidu dinamiku razvoja zemalja Centralno-istočne Evrope u odgovarajućoj fazi

²⁰⁰ Arandarenko, M. (2011), Tržište rada u Srbiji – Trendovi, institucije, politike, Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, str. 22

²⁰¹ Isto, str. 207

tranzicije, Mihail Arandarenko i Vukan Vujić su razvili projekciju osnovnih kontigenata tržišta rada u periodu od 2010. do 2020. godine²⁰². U skladu sa pomenutom studijom, pretpostavke datih projekcija su završetak procesa tranzicionog restrukturiranja tržišta rada i oslanjanje na realne izvore rasta²⁰³.

Tabela 8: Projektovani osnovni indikatori tržišta rada stanovništva radnog starosnog doba (15-64), u hiljadama

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ukupno	4.969	4.930	4.881	4.828	4.774	4.725	4.680	4.636	4.594
Aktivni	2.973	2.990	3.009	3.030	3.050	3.074	3.100	3.131	3.162
Zaposleni	2.459	2.494	2.539	2.582	2.625	2.670	2.716	2.768	2.819
Nezaposleni	514	493	470	448	426	404	384	363	343
Stopa participacije²⁰⁴	59,83	60,64	61,66	62,76	63,89	65,05	66,23	67,53	68,83
Stopa zaposlenosti	49,49	50,64	52,02	53,49	54,98	56,50	58,03	59,70	61,36
Stopa nezaposlenosti	17,28	16,49	15,63	14,77	13,95	13,15	12,38	11,59	10,84

Izvor: Arandarenko, 2011: 63

Ukoliko bi se ostvario konzervativni scenario, što podrazumeva usporeno sprovođenje reformi i nizak nivo stranih investicija, odnosno projektovan rast BDP od 3% godišnje, broj zaposlenih bi 2020. godine dostigao nivo od svega 2.800.000, odnosno stopa participacije, zaposlenosti i stopa nezaposlenosti bi se od projektovanih razlikovale za dva do tri procentna poena.

Sa druge strane, ako se projektovani indikatori uporede sa ostvarenim, mogu se uvideti određena odstupanja za 2012, 2013. i 2014. godinu, uz pretpostavku da je mala verovatnoća da će se generalna očekivanja ostvariti. Bez ulaženja u ocene realnosti

²⁰² U ovom radu su dati podaci za period od 2012. do 2020. godine.

²⁰³ Arandarenko, M. (2011), Tržište rada u Srbiji – Trendovi, institucije, politike, Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, str. 58

²⁰⁴ Stopa participacije, stopa zaposlenosti i nezaposlenosti izražene su u procentima.

pretpostavki na kojima su prognoze zasnovane, jasno je da je date podatke potrebno kako bi se unapredila osnova za donošenje makroekonomskih odluka. Ipak, imajući u vidu da su konkretne projekcije preuzete iz *Postkriznog modela razvoja i ekonomskog rasta i projekcije kretanja na tržištu rada Srbije do 2020. godine*, osnova izrade razvojnih strategija koje su kasnije usvajane (uključujući Nacionalnu strategiju zapošljavanja za periodu 2011-2020. godine), postoje argumenti za prikaz datih projekcija.

Tabela 11: Bazna i projektovana sektorska struktura zaposlenosti u Srbiji 2010. i 2020. godine

	Privredne delatnosti	2010. godina	2020. godina (projekcija)	Razlika (procentni poeni)
1	Poljoprivredne delatnosti	24,4%	21,6%	-2,8
2	Industrija	24,2%	26,4%	2,2
3	Uslužne delatnosti	51,4%	52%	0,6
	Ukupno	100%	100%	-

Izvor: Arandarenko, 2011:63

U skladu sa projekcijama, struktura zaposlenosti bi trebalo da se kreće u smeru blagog rasta broja zaposlenih u uslužnim delatnostima i nešto većeg rasta zaposlenosti u industrijskoj proizvodnji. Imajući u vidu da se konkretnim projekcijama očekivao rast zaposlenosti, stagnacijom broja zaposlenosti u poljoprivrednim delatnostima bi se smanjio udeo zaposlenih u ovom sektoru u odnosu na relevantnu agregatnu veličinu u nacionalnim okvirima. Time bi se srpsko tržište rada u određenoj meri približilo tržištu rada EU, dominantno baziranom na uslugama i industrijskoj proizvodnji, iako bi struktura i dalje obuhvatala veći udeo zaposlenih u poljoprivredi od evropskog proseka. Ovde se može zaključiti da se projekcijama očekuje zapošljavanje u uslužnim i prerađivačkim delatnostima, što može biti od značaja za dalju analizu.

4.2.2. Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011 - 2020. godine

Pozivajući se na trenutnu situaciju na tržištu rada, strategiju *Evropa 2020* i druge relevantne evropske dokumente, *Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja 2011-2020. godine*, odnosno projekcije kretanja na tržištu rada Srbije u datom vremenskom okviru, 2011. godine je usvojena *Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine*. Za tekst strategije je posebno karakteristično dosledno uključivanje smernica strategije *Evropa 2020* koje se direktno ili indirektno odnose na tržište rada i zapošljavanje.

U analizi trenutnog stanja na tržištu rada, poseban osvrt je stavljen na efekte ekonomske krize na opšte stanje na tržištu rada i tokove zaposlenosti. Efekti ekonomske krize su prepoznati na sledeći način: veoma visok elasticitet zaposlenosti u odnosu na pad pokazatelja privredne aktivnosti, rast segmenta dugoročno nezaposlenog stanovništva, odnosno segmenta radno neaktivnog stanovništva (nezapošljivi i obeshrabreni) i pogoršanje tržišnog položaja pojedinih segmenata stanovništva, što se pre svega odnosi na mlade i lica koja žive u ruralnim područjima. Zaposlenost u proizvodnim delatnostima je u većoj meri pogođena nego zaposlenosti u sektoru usluga.

Strateška opredeljenost ka ranjivim grupama na tržištu rada, posebno je izražena za žene, imajući u vidu identifikovanu ranjivost po više kriterijuma za ovaj deo populacije. Data argumentacija je zasnovana na činjenici da su žene, iako u proseku višeg obrazovnog nivoa, češće pogođene nezaposlenošću u odnosu na muškarce. Polazna osnova za razvoj ciljeva i plana aktivnosti sagledana je kroz izazove za formulisanje i sprovođenje politika tržišta rada koji su predstavljeni na sledeći način:

1. *Demografski izazov*, radne migracije i regionalne razlike, što se ogleda kroz intenzivan depopulacioni trend, uz navođenje podatka da se do 2020. godine očekuje smanjenje stanovništva radnog uzrasta od gotovo 8% isključivo pod uticajem starenja stanovništva.

2. *Obrazovni izazov*, a sagledava se kroz, sa jedne strane, nizak nivo obrazovanja stanovništva, odnosno kvalitativnu neusklađenost traženih obrazovnih profila, sa druge strane.
3. *Institucionalni izazov* se posmatra kroz sprovođenje aktuelnih zakona u oblasti rada, reformu institucija tržišta rada, odnosno širi obuhvat politike zapošljavanja kao elementa opšte ekonomske politike.
4. *Dualnost i izazovi na tržištu rada* se odnosi se na izraženu i višedimenzionalnu segmentiranost tržišta rada, što podrazumeva različitost radnog statusa i radnih uslova, a u krajnjoj meri, sloj *povlašćenih i obespravljenih*. Takođe, ovde se podrazumeva potreba suočavanja sa zabeleženom visokom elastičnošću zaposlenosti, odnosno težnji da se ranjivost određenih segmenata radnika smanji kroz redukovanje dualnosti na tržištu rada.

U skladu sa navedenim izazovima, data je lista strateških pravaca i prioriteta
Strategije:

1. Podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalne i lokalne politike zapošljavanja,
2. Unapređenje ljudskog kapitala i veće socijalno uključivanje,
3. Unapređenje institucija i razvoj tržišta rada i
4. Redukovanje dualnosti na tržištu rada.

Rukovodeći se principom fleksigurnosti, konceptom dostojanstvenog posla i fokusom na mere aktivnih politika tržišta rada, donosioci odluka u značajnoj meri preslikavaju model sličnih strategija razvijenih evropskih zemalja. Drugim rečima, dosledno sprovođenje principa i mera predviđenih *Strategijom zapošljavanja za period 2011-2020. godine* zahtevalo bi fondove za podršku sprovođenju konkretne ekonomsko-socijalne politike na nivou ekonomski naprednih država blagostanja.

Strukturno posmatrano, pri definisanju strategije, donosioci odluka su se rukovodili smernicama dokumenta *Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Republike Srbije*, što podrazumeva „*podršku proinvesticiono i izvozno orijentisanim*

granama industrije“²⁰⁵, i ujedno predstavlja jedino sektorsko usmerenje u tekstu Strategije.

Tabela 9: Ciljane stope zaposlenosti za uzrast 15-64 i 20-64, poređenje EU i Republike Srbije

Ciljevi	EU		RS		Razlika	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Stopa zaposlenosti (15-64)	66	73	48	61	-18	-12
Stopa zaposlenosti (20-64)	68	75	52	66	-16	-9

Izvor: Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine, 2011:9

Na osnovu prethodno prikazane tabele, krajnja težnja donosilaca odluka jeste da se smanji jaz između osnovnih indikatora tržišta rada u EU i Srbiji do 2020. godine, što bi trebalo da bude generalno usmerenje politike zapošljavanja u posmatranom periodu.

4.3. Privredne delatnosti sa najvećim potencijalom za zapošljavanje

Prema analizi organizacije CEDEFOP iz 2012. godine²⁰⁶, koja se odnosi za predviđanje broja novih poslova do 2020. godine, objavljen je podatak da će do 2020. godine u EU biti oglaseno 83 miliona radnih mesta, od kojih će se 75 miliona odnositi na prostu reprodukciju radne snage, dok se očekuje stvaranje oko 8 miliona novih radnih mesta u datom periodu. Novi poslovi će dominantno biti vezani za uslužne delatnosti. Drugim rečima, očekuje se dugoročni trend dalje preorijentacije privrede sa primarnog i sekundarnog sektora na tercijarni²⁰⁷. Tako će tradicionalne proizvodne grane beležiti

²⁰⁵ Vlada Republike Srbije (2011), Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine, *Službeni glasnik RS*, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08 i 16/11, str. 9

²⁰⁶ CEDEFOP (2012), 'Future skills supply and demand in Europe, Forecast 2012', research paper No 26, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training, str. 7

²⁰⁷ Eichorst, W. (group of authors), (2013), Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Old Workers, IZA Research Report No. 53, Brussels: European Parliament, str. 71

negativne tokove zaposlenosti, iako se i tu očekuje određeni broj otvorenih radnih pozicija, zbog potreba zamene penzionisanih radnika. Prema predviđanjima CEDEFOP, najviše radnih mesta se očekuje u sektoru turizma, zdravstvene zaštite i informacionih tehnologija.

U izveštaju EK vezanom za oglašene radne pozicije²⁰⁸, kao delatnosti sa potencijalom rasta u kontekstu zaposlenosti sagledavaju se zdravstvene i socijalne usluge, obrazovanje i poslovne usluge. Najzad, imajući u vidu dugoročne trendove, stručnjaci IZA instituta su kao delatnosti sa najvećim potencijalom za stvaranje novih radnih mesta predvideli sledeće²⁰⁹:

- informaciono komunikacione tehnologije (*IKT sektor*),
- delatnosti koja se vezuju za usluge u oblasti zaštite životne sredine (*zeleni sektor*) i
- delatnost zdravstvenih i ličnih usluga (*beli sektor*).

Kada se informaciono komunikacione tehnologije uzmu u obzir, novi poslovi se dominantno očekuju u oblasti usluga. Iako sektor informacionih tehnologija u evropskim državama ostvaruje skromniji rast od očekivanog, pre svega zbog nedostatka novih firmi i inovacione delatnosti u datoj sferi²¹⁰, prognoze EK i CEDEFOP kao zaključak izvode da će potreba za stručnjacima u pomenutoj oblasti rasti. Smatra se da bi oko milion radnih mesta vezanih za digitalne poslove na nivou EU moglo biti nepopunjeno do 2015. godine. Takođe, dodatnih 1,2 miliona novih radnih mesta bi moglo biti stvoreno kroz izgradnju digitalne infrastrukture, što bi sve zajedno u dugom roku moglo dovesti do 3,8 miliona novih poslova²¹¹.

Prema definiciji OECD, u zeleni sektor se ubrajaju poslovi kojima se doprinosi zaštiti životne sredine, umanjuju štetni uticaji ljudi na ekosisteme ili pak oni vezani za suočavanje sa uslovima klimatskih promena. Podaci Evropskog saveta za obnovljive

²⁰⁸ European Commission (2012), *European Vacancy and Recruitment Report*, str. 94

²⁰⁹ Eichorst, W. (group of authors), (2013), *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Old Workers*, IZA Research Report No. 53, Brussels: European Parliament, str. 72

²¹⁰ European Commission (2012), *European Vacancy and Recruitment Report*, str. 9

²¹¹ European Commission (2013), *The Compact for Growth and Jobs: one year on*, Report to the European Council, Brussels, str. 3

izvore energije²¹² pokazuju da bi postizanje cilja od 20% udela obnovljivih izvora u ukupnim izvorima energije do 2020. godine, moglo dovesti do otvaranja preko dva miliona novih radnih mesta²¹³. Druge studije pokazuju da bi zaposlenost bazirana na pomenutim poslovima potencijalno mogla dostići 2% ukupne zaposlenosti, što prema stručnjacima IZA instituta, treba uzeti sa rezervom, zbog efekta zamene, odnosno prekvalifikacije postojećih radnika kako bi mogli da obavljaju posao koji je u skladu sa ekološkim trendovima.

Sektor personalnih usluga takođe, prema predviđanjima stručnjaka IZA instituta, ima značajan potencijal za zapošljavanje do 2020. godine. U ovom slučaju se potencijal za zapošljavanje posebno vezuje za grupe koje inače odlikuje nizak stepen zapošljivosti, kao što su žene, starija lica, imigranti i osobe sa nižim nivoom obrazovanja. Prema istraživanju CEDEFOP iz 2012. godine predviđa se da će personalne i zdravstvene usluge (*beli sektor*), predstavljati jednu od pet najbrže rastućih oblasti zanimanja do 2020. godine. Izveštajem EK o oglasnim radnim mestima iz 2012. godine predviđeni rast zaposlenosti u ovoj oblasti je umeren, imajući u vidu već visok nivo zaposlenosti na pomenutim poslovima i obim zapošljavanja u prethodnom četvorogodišnjem periodu. Treba imati u vidu prognoze CEDEFOP da će se radna mesta dominantno otvarati, sa jedne strane, za lica sa visokim nivoom veština i kvalifikacija, a sa druge strane, u pitanju će biti poslovi koji zahtevaju niskokvalifikovanu radnu snagu. Očekuje se pad zaposlenosti za zanimanja službeničkog tipa. Najzad, očekuje se rast tražnje za konkretnim tehničkim veštinama, pre svega kada se govori o informacionim tehnologijama i inženjerskim kompetencijama.

Prema izveštaju EK pod nazivom *EU Skills Panorama* iz 2014. godine, delatnosti u kojima se očekuje najveći potencijal zapošljavanja u periodu između 2013. i 2025. godine jesu prevashodno uslužne i formulisane su kao: profesionalne usluge, poslovne usluge i računarstvo²¹⁴. U pomenutom periodu, predviđa se otvaranje 19,4 miliona radnih mesta na kojima će se zahtevati visok nivo kvalifikacija, dok se u istom periodu

²¹² Engl. European Renewable Energy Council

²¹³ Eichorst, W. (group of authors), (2013), *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Old Workers*, IZA Research Report No. 53, Brussels: European Parliament, str. 73

²¹⁴ European Commission (2014), *EU Skills Panorama 2014*, Analytical Highlight focus on European Job Growth Creators, Brussels, str. 1

predviđa smanjenje broja poslova na kojima se zahteva srednji i nizak nivo kvalifikacija. Citirajući ovaj izvor, do 2025. godine očekuje se 7,6 miliona novih radnih mesta.

Izveštajem SB o poslovima iz 2012. godine, ističe se priroda problema kreiranja novih radnih mesta sa kojima se donosioci odluka suočavaju. Konkretni izazovi se odnose na demografsko-geografske karakteristike, prirodne resurse, institucije i nivo ekonomskog razvoja konkretne države. Ono što je svima zajedničko jeste potreba za prevazilaženjem institucionalnih barijera i tržišnih nesavršenosti, kako bi se privatnom sektoru omogućio nesmetan razvoj i stvaranje novih radnih mesta kojima će se podstaći privredni rast. Smatra se da će se na ovaj način omogućiti stvaranje radnih mesta koja odlukuje visoka produktivnost. Tako će se unaprediti socijalna kohezija, ravnopravnost na tržištu rada i postići bolji životni standard stanovništva²¹⁵.

5. Zapošljavanje kao tema održivog razvoja

Sa ekonomskog aspekta, održivi razvoj se operacionalizuje kroz razvoj ekonomije zasnovane na znanju, primenu savremenih tehnologija kojima se stvara rast produktivnosti rada, a time posledično i visok životni standard stanovništva. Iz perspektive tržišta rada, ovde se može govoriti o postizanju visoke i stabilne stope zaposlenosti kao i o kontinuiranom rastu produktivnosti rada. U osnovi ovog zahteva nalazi se potreba za održanjem i transformacijom postojećih radnih mesta kao i stvaranjem novih radnih mesta kroz različite vidove ekonomske i socijalne politike. Posledica toga trebalo bi da budu: efikasno korišćenje resursne baze društva, stabilne javne finansije usled smanjenih izdataka za nezaposlene, ekonomski rast i unapređenje životnog standarda stanovništva.

²¹⁵ The World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 35

Radna mesta imaju centralnu ulogu u blagostanju pojedinaca i društva u celini i time se mogu okarakterisati kao suštinski deo svake razvojne strategije²¹⁶. Prema Ustavu EU, održivi razvoj predstavlja opšti cilj saradnje država članica EU. U tom smislu „cilj Unije je promovisanje ekonomskog i društvenog progresa, kao i visokog nivoa zaposlenosti, kako bi se postigao balansiran i održivi razvoj“²¹⁷. Datom izjavom zaposlenost deklarativno postaje suštinska tema održivog razvoja, a zapošljavanje jedan od osnovnih ciljeva dugoročnog razvoja. Kao centralne teme koncepta održivog razvoja i zaposlenosti u ekonomskom smislu, mogu se sagledati:

- Postizanje visoke i stabilne zaposlenosti u dugom roku,
- Prepoznavanje izvora i stvaranje novih radnih mesta u održivoj ekonomiji,
- Težnja ka stvaranju visokoproduktivnih poslova i
- Rast životnog standarda stanovništva (BDP *po stanovniku*) kroz rast zaposlenosti i produktivnosti.

Zapošljavanje, odnosno zaposlenost kao tema ima i svoje socijalne, odnosno ekološke aspekte, ali i određena preklapanja različitih razvojnih dimenzija. Na nivou društva, nastoji se da se ostvari princip pravednosti, kroz obezbeđivanje posla svakome ko želi da radi. Takođe, zaštita ranjivih grupa jeste u fokusu socijalnog aspekta zapošljavanja. U pitanju je zaštita od diskriminacije po različitim osnovama, odnosno obezbeđivanje jednakih mogućnosti pristupu tržištu rada, ravnopravne mogućnosti za zaradu i stabilnu zaposlenost i slično. Rešavanje pitanja nezaposlenosti se pre svega posmatra kao deo socijalne komponente održivog razvoja. Na ovaj način, rešava se problem siromaštva i jača socijalna pravda. Zato se zapošljavanje uglavnom navodi kao tema definisana kroz operacionalizaciju socijalne održivosti, pored ciljeva kao što su

²¹⁶ The World Bank (2012), World Development Report 2013 – Jobs, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 86

²¹⁷ The Danish Government (2002), Denmark’s National Strategy for Sustainable Development, A Shared Future – Balanced Development, Copenhagen, str. 2

postizanje jednakosti, demokratičnosti, pravedne distribucije dohotka i pristupa resursima, edukacije, sticanja veština i slično²¹⁸.

Ekološki aspekt održivog razvoja u datom kontekstu može se ukratko sagledati kroz zahtev da nova radna mesta doprinose zaštiti prirodnih resursa, ili da barem budu ekološki neutralna. Na kraju, veza između zaposlenosti i preklapanja različitih perspektiva održivog razvoja jeste kompleksne prirode. Sa jedne strane, nova radna mesta omogućavaju prihod, odnosno povećan prihod domaćinstava, ali takođe unapređuju potencijal fiskalnih prihoda, koji bi se mogli rasporediti na projekte socijalne politike, odnosno ekološke projekte. U konkretnom primeru se može videti da ekološka, ekonomska i socijalna komponenta održivog razvoja mogu biti izbalansirane. Sa druge strane, nova radna mesta mogu biti otvorena u industrijama koje predstavljaju značajne zagađivače, čime se ugrožavaju prirodni resursi na dug rok. Tako ekonomska i ekološka komponenta održivog razvoja bile suprotstavljene i postavlja se pitanje na koji način treba napraviti izbor kako bi se postigla efektivnost politike održivog razvoja.

Trendovi održivog razvoja utiču na tržište rada u različitim smerovima. Sa jedne strane, savremena IKT unapređuje poslovne procese kroz automatizaciju, povećava produktivnost i smanjuje potrebu za radnom snagom određenih profila. Takođe, moderna tehnologija stvara tražnju za novom vrstom stručnjaka na tržištu rada, pre svega za informatičarima i različitim tipovima inženjera. Napredak u biotehnologijama i ulaganja u unapređenje zdravlja, kvaliteta hrane i života uopšte, takođe povećavaju tražnju za stručnjacima konkretnih profila. Trend razvoja „zelenih tehnologija“ pospešuje zapošljavanje različitih stručnjaka u oblasti zaštite životne sredine, kao i kreiranja potpuno novih profesija i radnih mesta.

Prethodno je razmotreno pitanje politika zapošljavanja, odnosno težnja da se u ambijentu međunarodnog kretanja poslova obezbedi dovoljan broj mogućnosti za zaposlenje lokalnog stanovništva. Zato je potrebno imati u vidu konsenzus postignut u međunarodnoj javnosti da postoje vrste poslova koje su atraktivne za nacionalnu

²¹⁸ Colantonio, A. (2008), Traditional and Emerging Prospects in Social Sustainability, in Measuring Social Sustainability: Best Practice from Urban Renewal in the EU, 2008/02: EIBURS Working Paper Series, European Investment Bank, str. 7

privredu. Smatra se da su radna mesta koja karakteriše viši stepen produktivnosti značajnija od poslova sa niskim stepenom produktivnosti rada²¹⁹. Tako se kroz promovisanje politika održivog razvoja podstiče rast produktivnosti rada, čime se pospešuje ekonomski i socijalni razvoj. U zavisnosti od privrednih i društvenih odlika konkretne države, zadatak donosilaca odluka jeste da odrede kakva radna mesta bi doprinela ekonomskom razvoju, odnosno sektorski usmere podsticaje za stvaranje novih radnih mesta²²⁰.

Privatni sektor se u konkretnom slučaju smatra poželjnim i glavnim nosiocem zapošljavanja, pa se od državnog aparata očekuje da obezbedi nesmetano funkcionisanje tržišta i stvori podstičuću investicione klime u opštem smislu, imajući u vidu ranije definisane sektorske prioritete. U tom smislu se zahtevi poslodavaca posebno uzimaju u obzir, kako po pitanju potrebnih kompetencija radnika, tako i kada se govori o promovisanju novih vidova zaposlenosti nastalih kao posledica dinamičnih tržišnih uslova i tehnološke transformacije poslova.

5.1. Zelena ekonomija i nova radna mesta

Zelena ekonomija bi se mogla definisati kao koncept koji objedinjuje ekonomske i ekološke principe života i privređivanja. To, između ostalog, uključuje efikasno korišćenje i proizvodnju energije iz obnovljivih izvora, razvoj privrednih sektora u kojima se stvara pozitivan ili neutralan efekat po prirodno okruženje i slično. Zelena ekonomija bi trebalo da omogući kompatibilnost i sinergiju ekonomske i ekološke perspektive u situaciji kada se društvo strateški opredeljuje za dugoročni model rasta i razvoja. Međunarodne organizacije nastoje da u dati koncept integrišu i socijalnu komponentu, pa stručnjaci UNEP ističu da razvoj zelene ekonomije podrazumeva sveobuhvatnu transformaciju ekonomije, uključujući prakse na strani proizvodnje, raspodele, razmene i

²¹⁹ The World Bank (2012), World Development Report 2013 – Jobs, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 22

²²⁰ Isto

potrošnje, što kao krajnji rezultat treba da ima zaštitu životne sredine, stvaranje dostojanstvenih poslova, smanjenje siromaštva, pravedniju razmenu i raspodelu vrednosti u društvu. Koncept zelene ekonomije bi trebalo da doprinese prevazilaženju čestih kompromisnih situacija pri određivanju razvojnih ciljeva i usmeravanju investicija.

Jasno je da je pitanje zapošljavanja važna oblast razvojnih politika, posebno imajući u vidu negativne trendove na tržištu rada. Zelena ekonomija predstavlja šansu za unapređenje tržišnih ishoda u ovom smislu, pa se u fokus analize stavljaju i pitanja zapošljavanja, odnosno izvora novih radnih mesta. Prema mišljenju generalnog direktora ILO, Gaja Rajdera, stvaranje poslova i ekološki razvoj se odvija u isto vreme i istom smeru, navodeći da je: „*ekološka održivost nužnost, uključujući aspekte tržišta rada*“.²²¹ Tako predstavnici ove organizacije u direktnu vezu dovode potrebu rešavanja ekoloških problema i potencijal za stvaranje novih poslova. Oni ističu potrebu opšte društvene participacije u definisanju politika koje bi doprinele stvaranju sinergije između ekoloških politika i razvoja poslovanja, uključujući kreiranje novih radnih mesta.²²²

Postoje argumenti da uticaj politika zaštite životne sredine na ekonomske odluke ima uticaj na tržište rada. Donošenje dalekosežnih ekoloških programa ne dovodi direktno do ekonomskog rasta, ali se isti mogu smatrati nekim od mogućih generatora ekonomskog rasta²²³. Tako dolazi i do stvaranja novih radnih mesta koje karakterišu atributi dostojanstvenog posla, što dovodi do smanjenja siromaštva kao finalne rezultante „ozelenjavanja ekonomije“²²⁴. Usled posledica aktuelne ekonomske recesije donosioci odluka u sferi ekonomske politike podstaknuti su da razmišljaju o fiskalnim stimulansima koji se odnose na ekološke politike, čime se podstiče otvaranje novih radnih mesta. U analizama se takođe navodi da ulaganje u ekološke projekte može potencijalno kreirati značajan broj novih radnih mesta²²⁵. Konkretni poslovi su u široj

²²¹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_249743/lang--en/index.htm (Jul 2014)

²²² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_249743/lang--en/index.htm (Jul 2014)

²²³ UNEP (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, St-Martin-Bellevue: United Nations Environment Programme, str. 31

²²⁴ Engl. Economy greening

²²⁵ Bowen, A. (2012), „Green“ growth, „green“ jobs and labour market, Centre for Climate Change Economics and Policy, Working Paper No. 88, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, str. 5

naučnoj i stručnoj javnosti nazvani *zelenim*, kako bi direktno asociirali na pozitivan ekološki uticaj.

U težnji da se definišu zeleni poslovi nailazi se na određene poteškoće. Razlog tome se pre svega može naći u neusaglašenosti definicije zelenih poslova²²⁶. Najuže posmatrano, u interpretaciji OECD, zelenim poslovima se smatraju ona radna mesta koja se direktno mogu dovesti u vezu sa sektorom zaštite životne sredine. U izvorima EK se „pozitivan uticaj na životnu sredinu“ posmatra kao kriterijum za kategorizaciju zelenih poslova. Tako se zelenim poslovima mogu smatrati radna mesta u oblasti proizvodnje energije iz obnovljivih izvora i energetske efikasna proizvodnja dobara i usluga. Definicijom zelenih poslova korišćena od strane Programa Ujedinjenih nacija za životnu sredinu (UNEP) kaže se da su to: *„radna mesta u oblasti poljoprivrede, proizvodnje, izgradnje, instalacija i održavanja, kao i naučnih i tehničkih, administrativnih i uslužno orijentisanih aktivnosti koje održivo doprinose očuvanju i obnovi ekoloških svojstava životne sredine“*²²⁷. Važno je istaći da poslednje pomenuta definicija uključuje i socijalnu komponentu, podrazumevajući da zeleni poslovi moraju imati i epitet dostojanstvenih poslova, što se posebno značajno u slučaju zemalja u razvoju²²⁸.

Zeleni poslovi se u EU promovišu kroz ekološke politike, pre svega vezane za obnovljive izvore energije i klimatske promene. Pored mogućnosti smanjenja emisije štetnih gasova i transformacije strukture energetske potrošnje u korist obnovljivih izvora, ekološke politike se favorizuju zbog potencijala za stvaranje novih i održivih poslova. Ovde treba imati u vidu da ekonomski razvoj zelenih sektora ima više dimenzija i zahteva horizontalnu integraciju različitih politika i oblasti na nivou države. Pre svega su

²²⁶ World Bank (2012), World Development Report 2013 – Jobs, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development, str. 170

²²⁷ Isto

²²⁸ U kontekstu dostojanstvenih uslova rada, ne postoji dovoljno empirijskih podataka vezanih za kvalitet zelenih poslova. Postoji ograničen broj analiza koje se odnose na različite kvalitativne dimenzije ovih poslova, kao što su zarade, zdravlje i zaštita na radu, rodna pitanja, intenzitet institucionalnih uticaja i slično. Zeleni poslovi se uglavnom vezuju za relativno nove sektore, pa je zbog toga čest slučaj niskog intenziteta radničkog organizovanja. (videti u: SustainLabour (2013), *Green Jobs and related policy frameworks – An overview of the European Union*, Madrid: International Labour Foundation for Sustainable Development, str. 52)

u pitanju ekonomija, zapošljavanje, obrazovanje i obuka, industrijska politika, inovacije i konkurentnost.²²⁹

Prema Međunarodnoj laburističkoj fondaciji za održivi razvoj²³⁰, EU predstavlja lidera u investiranju u održive sektore i stvaranje zelenih poslova. Podaci pokazuju da se oko 7,36 miliona poslova u Evropskoj uniji odnosi na zelene poslove (obnovljivi izvori energije, energetska efikasnost, efikasno građevinarstvo, organska poljoprivreda, upravljanje otpadom i sektor recikliranja). Među važnim faktorima koji utiču na mogućnost stvaranja novih radnih mesta potrebno je istaći obrazovne politike, odnosno usklađivanje znanja i veština radnika novim zahtevima tržišta rada. Dokumentom EK pod nazivom *Inicijativa za zeleno zapošljavanje*²³¹ ističe se potreba usklađivanja tržišta rada i veština radnika u procesu tranzicije ka zelenoj ekonomiji²³². To direktno doprinosi procesu sprovođenja strategije *Evropa 2020*, imajući u vidu da su nova radna mesta i ozelenjavanje ekonomije među glavnim prioritetima pomenutog razvojnog dokumenta.

5.2. Zapošljavanje u Strategiji održivog razvoja EU

Evropskom strategijom održivog razvoja nezaposlenost se posmatra kao jedan od bazičnih razloga zbog kojih se razlikuju razvijene i nerazvijene države. Kao uzroci nezaposlenosti identifikuju se rigidnost zakonske regulative u oblasti tržišta rada i zapošljavanja, rast prosečne starosti stanovništva, nizak stepen mobilnosti radne snage i slično. Strategijom se identifikuju i ranjive grupe na tržištu rada, a to su mladi, žene, starije stanovništvo, imigranti, osobe sa invaliditetom i slično. Konkretnim podacima su utemenjene osnove identifikovanja svakog pomenutog segmenta stanovništva u kontekstu ranjivosti. Osnovna ideja unapređenja ranjivih grupa na tržištu rada u ovom

²²⁹ SustainLabour (2013), *Green Jobs and related policy frameworks – An overview of the European Union*, Madrid: International Labour Foundation for Sustainable Development, str. 66

²³⁰ Engl. International Labour Foundation for Sustainable Development - SustainLabour

²³¹ Engl. Green Employment Initiative

²³² European Commission (2014), *Green Employment Initiative: Tapping into the job creation potential of the green economy*, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2014) 446 final, Brussels.

smislu vezuje se za kontekst jednakih mogućnosti i punog uključivanja u socijalne i privredne aktivnosti zajednice. Sa druge strane, unapređenje tržišne aktivnosti ranjivih grupa odnosi se na potrebu da se poveća stepen participacije i produktivnost radne snage, imajući u vidu nepovoljne demografske trendove i potrebu očuvanja i unapređenja konkurentnosti ekonomija evropskih zemalja. Identifikovani ranjivi segmenti stanovništva se posmatraju kao prevashodni korisnici usluga u okviru mera aktivnih politika tržišta rada. Od mera se navode: asistencija pri aktivnom traženju posla, obuka u skladu sa potrebama tržišta rada i doživotno učenje, promocija fleksibilnih formi zapošljavanja i podsticaji za samozapošljavanje.

U kontekstu globalizacije, populacije koja stari i nefleksibilne radne legislative, EU je postavila visoke ciljeve kada je u pitanju kreiranje novih radnih mesta²³³, ne ide se detaljnije u operacionalizaciju ovog problema. Može se reći da se kao podsticaj za stvaranje novih radnih mesta prepoznaje ulaganje u razvoj tehnologije, pre svega kroz projekte *Okvirnih programa za istraživanje i razvoj*²³⁴. Takođe, poslovi u oblasti zaštite životne sredine²³⁵ prepoznaju se kao šansa za evropsko tržište rada, kroz dovođenje u vezu politika zaštite životne sredine i rasta zaposlenosti²³⁶.

²³³ European Commission (2007), A Guide to the EU's Sustainable Development Strategy – A Sustainable Future in our Hands, Brussels: Secretariat-General, str. 54

²³⁴ Engl. Framework Programme for Research and Development

²³⁵ U pitanju su takozvani zeleni poslovi koji su u ovom radu posebno analizirani.

²³⁶ European Commission (2005), On the review of the Sustainable Development Strategy – A Platform for Action, Brussels: Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, str 6

Treći deo: ANALIZA NACIONALNIH STRATEGIJA ODRŽIVOG RAZVOJA

1. Metodologija istraživanja

Naučni metod korišćen pri analizi nacionalnih strategija održivog razvoja jeste analiza sadržaja²³⁷. Kao dopunski metodi korišćeni su komparativna analiza i evaluacija indikatora. Nakon izbora predmeta analize i ciljeva istraživanja, kao skup jedinica (odnosno populacije), koji je predmet naučnog interesovanja u ovom slučaju, određeni su tekstovi NSOR zemalja članica EU i Srbije. U analizu su uključene sve strategije dostupne na srpskom, engleskom i nemačkom jeziku²³⁸. Svuda gde je bilo moguće, analizirane su strategije na engleskom jeziku, pre svega zbog uporedivosti podataka, kao što su, na primer, analiza učestalosti pojavljivanja relevantnih pojmova. Analizirane su aktuelne verzije strategija održivog razvoja, a kao kriterijum ažurnosti korišćene su informacije sa sajta Evropske mreže za održivi razvoj²³⁹. Najzad, u određenim situacijama nije korišćena poslednja verzija dokumenta jer nije dostupna na pomenutim jezicima, već prethodno usvojena verzija strategije prevedena na engleski jezik.

Pri određivanju kategorija analize i klasifikacije, prevashodno je korišćen deduktivni metod. Radom su obuhvaćene osnovne oblasti analize koje se odnose na zapošljavanje i tržište rada:

²³⁷ Željka Manić analizu sadržaja definiše kao "skup procedura na osnovu kojih se vrše jasnije i objektivnije procene proučavanog teksta, tačnije intuitivne procene se podređuju eksplicitnim pravilima analize", u Manić, Ž. (2014), Primena i mogućnosti metoda analize sadržaja u sociologiji, *doktorska disertacija*, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 24

²³⁸ Analizirane su nacionalne strategije održivog razvoja sledećih država članica EU: Austrija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Holandija, Hrvatska, Irska, Kipar, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Mađarska, Malta, Nemačka, Poljska, Rumunija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska i Velika Britanija.

²³⁹ <http://www.sd-network.eu> (oktobar 2014)

- kvantitativno utvrđivanje učestalosti pojavljivanja ključnih reči u tekstovima strategija²⁴⁰ i statistička obrada dobijenih podataka²⁴¹;
- analiza ciljeva i glavnih oblasti strategija;
- uzroci nezaposlenosti i politike tržišta rada;
- uticaj ekonomske krize na prioritete uključene u nacionalne strategije održivog razvoja;
- prioritetne oblasti zapošljavanja;
- izvori novih radnih mesta i
- indikatori tržišta rada

Na datim osnovama, kreiran je upitnik za kodiranje sadržaja²⁴² na osnovu kojeg su analizirane nacionalne strategije održivog razvoja zemalja članica EU i Srbije²⁴³. Prva verzija upitnika je testirana na uzorku od 30% odabranih jedinica analize (8 od ukupno 24 strategije), nakon čega su pitanja revidirana i prilagođena analiziranim dokumentima. Upitnik je popunjavao ručno za svaku strategiju pojedinačno, odnosno za ukupno 24 jedinice analize koje zadovoljavaju postavljene kriterijume²⁴⁴.

U ovom slučaju je primenjen metod mešovite analize sadržaja, koja ima karakteristike kvantitativnog i kvalitativnog metoda²⁴⁵. Drugim rečima, analiza rezultata je realizovana kroz kombinaciju kvantitativnih rezultata, dobijenih statističkom obradom podataka iz upitnika za kodiranje, i kvalitativne metode analize. Kvantitativna analiza, koja se još zove frekvencijska²⁴⁶, primenjena je pri oceni frekvencije ključnih pojmova u jedinicama analize i oceni korelacije frekvencije ključnih pojmova. Kvalitativna analiza je

²⁴⁰ Kao ključne reči određene su sledeći pojmovi: „zaposlenost“ („nezaposlenost“), „zapošljavanje“, „tržište rada“, „posao/poslovi“ („radno mesto/radna mesta“). Preciznije, radi postizanja uporedivosti podataka, strategijama koje su analizirane na engleskom jeziku, u pitanju su sledeće ključne reči: „unemployment“, „employment“, „labour market“, „job“, „new job“, „job creation“, „economic crisis“, „recession“.

²⁴¹ Za utvrđivanje uzročne veze, korišćena je multivarijantna analiza frekvencije pojavljivanja ključnih pojmova, što je uobičajeno kod metoda kvantitativne analize sadržaja, prema autorki Željki Manić.

²⁴² Kreiranje i popunjavanje upitnika za kodiranje je uobičajen korak u procesu primene metoda analize sadržaja. Svrha upitnika jeste ujednačeno i istoobrazno preuzimanje podataka iz jedinica analize, kako bi se došlo do objektivnih i relevantnih zaključaka. U pitanju je lista pitanja različitog tipa, na koja odgovara sam istraživač, analizirajući svaki dokument pojedinačno.

²⁴³ Upitnik na osnovu koje je napravljena analiza sadržaja dat je u prilogu disertacije.

²⁴⁴ Kompletan upitnik se nalazi u prilogima.

²⁴⁵ Manić, Ž. (2014), Primena i mogućnosti metoda analize sadržaja u sociologiji, *doktorska disertacija*, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 54

²⁴⁶ Manić, Ž. (2014), Primena i mogućnosti metoda analize sadržaja u sociologiji, *doktorska disertacija*, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 46

realizovana razmatranjem konteksta, sadržaja i značenja relevantnih delova strategija. Direktno su citirani delovi strategija koji su dati kao tipična ilustracija određenog rezultata.

Pored analize sadržaja i, u sklopu toga, komparativne analize strategija održivog razvoja, istraživanjem je obuhvaćena analiza indikatora tržišta rada koji se prate u okviru seta indikatora tržišta rada u državama članicama EU. Konkretni indikatori su evaluirani sa aspekta relevantnosti u kontekstu preseka oblasti zapošljavanja i održivog razvoja²⁴⁷. Radi provere tačnosti podataka, istovremeno su putem elektronske pošte kontaktirani predstavnici statističkih jedinica za održivi razvoj (SDI²⁴⁸), formiranih pri nacionalnim statističkim službama u državama članicama EU²⁴⁹. Dve vrste informacija su tražene od predstavnika SDI:

1. lista indikatora tržišta rada koji se na nacionalnom nivou prate u kontekstu održivog razvoja i
2. poslednja verzija nacionalne strategije održivog razvoja.

Tako su proveravani podaci koji su preuzimani sa Interneta, odnosno dobijeni su podaci koji nisu bili dostupni na Internetu. Konkretno informacije su prikupljane u periodu od maja do avgusta 2013. godine, a zatim ponovo ažurirane u junu i julu 2014.

Analiza javnih politika najčešće ima sasvim jasnu namenu, a to je analiza aktuelnih rešenja datih konkretnim politikama, odnosno razvoj kreativnih alternativa koje bi mogle dovesti unapređenih ishoda sprovođenja konkretnih politika²⁵⁰. U datom

²⁴⁷ Početna ideja je bila da se za analizu sadržaja i komparativnu analizu koristi softver NVIVO, koji se smatra jednim od vodećih programskih paketa prilikom analize sadržaja. Od početne zamisli se odustalo zbog nemogućnosti automatskog identifikovanja nivoa prioriteta određene teme u analiziranom dokumentu. Preciznije, konkretan softver daje dobre rezultate u slučaju identično formatiranih tekstova. Imajući u vidu da nije utvrđen jasan standard za formulisanje NSOR, već su na nadnacionalnom nivou predložene samo opšte smernice, uočeno je da su analizirani dokumenti oblikovani na veoma različite načine, kako po pitanju forme, tako i po sadržaju, odnosno stilu pisanja. To se odnosi na formulisanje ciljeva, prioriteta oblasti, definisanje mera, ishoda, praćenje rezultata i slično. Korišćenje pomenutog softvera bi, drugim rečima, moglo dovesti do zaključaka koji nisu adekvatni, usled drugačije strukture i konteksta obuhvata konkretne teme.

²⁴⁸ Engl. Sustainable Development Units

²⁴⁹ Na evropskom nivou, podaci su dostupni u okviru sajta EUROSTAT. Nazivi institucija koje su tom prilikom kontaktirane dati su u prilogima.

²⁵⁰ <http://www.heinz.cmu.edu/academic-resources/course-results/course-details/index.aspx?cid=27> (maj 2014)

slučaju, ideja je bila da se sagleda obim i način na koji je tema zapošljavanja integrisana u NSOR, odnosno da se ukaže na eventualnu potrebu aktuelizacije ili preformulacije datog problema u okviru posmatranih jedinica, a na osnovu prethodno postavljenog teorijsko-institucionalnog okvira analize.

2. Cilj i predmet istraživanja

Predmet istraživanja doktorske disertacije predstavlja problem tržišta rada i zapošljavanja u tekstovima NSOR. Potrebno je utvrditi da li i na koji način krovne razvojne strategije ukazuju na ulogu i značaj teme zapošljavanja u kontekstu dugoročnog, odnosno održivog razvoja. Nastoji se identifikovati nivo i intenzitet obuhvata pitanja zapošljavanja i tržišta rada u analiziranim dokumentima, formulacija rešenja problema nezaposlenosti, odnosno identifikaciju konkretnih izvora novih radnih mesta i način na koji je to urađeno. Posebna pažnja je usmerena na Srbiju i detaljnu analizu NSOR Republike Srbije. Kroz uporednu analizu Strategije Republike Srbije sa strategijama zemlja članicama EU, utvrdiće se aktuelnost navedenog krovnog nacionalnog dokumenta. Biće analizirani i konkretni indikatori na osnovu kojih će se utvrditi da li su analizirane NSOR usmerene i konkretne kada je u pitanju rešavanje pitanja nezaposlenosti i kreiranja novih radnih mesta, uz poštovanje principa održivosti. Na kraju, biće dat predlog unapređenja tekstova strategija održivog razvoja, odnosno revidiranja indikatora praćenja napretka u oblasti zapošljavanja.

Ciljevi postavljeni ovim istraživanjem mogu se sagledati na sledeći način:

- analiza nacionalnih strategija održivog razvoja sa aspekta obuhvata različitih aspekata zapošljavanja, a pre svega: uzroka nezaposlenosti i politika tržišta rada, uticaja ekonomske krize na aktuelizaciju teme zapošljavanja, izvora novih radnih mesta i indikatora tržišta rada;
- poređenje opšteg toka strategija održivog razvoja zemalja članica EU i Srbije sa aspekta relevantnih pitanja tokova zaposlenosti;

- analiza indikatora održivog razvoja koji se odnose na tržište rada, prevashodno sa aspekta relevantnosti i
- doprinos budućem unapređenju tekstova NSOR.

3. Hipoteze istraživanja

1. NSOR zemalja članica EU se sveobuhvatno navode uzroci nezaposlenosti.
2. NSOR zemalja članica EU sektorski jasno definišu izvore novih radnih mesta.
3. NSOR zemalja članica EU i pratećim indikatorima uzimaju se u obzir mogućnost ekonomske krize i relevantni potencijalni poremećaji na tržištu rada.
4. Indikatorima održivog razvoja u okviru NSOR zemalja članica EU i drugih relevantnih dokumenata sveobuhvatno su pokriveni aspekti zapošljavanja u uslovima održivog razvoja.
5. NSOR Srbije predviđena su konkretna rešenja za problem nezaposlenosti, odnosno sektorski su jasno definisani izvori novih radnih mesta u budućnosti.
6. Indikatori tržišta rada koje sadrži NSOR Srbije su u potpunosti usaglašeni sa indikatorima koje prate druge evropske zemlje i EU u celini.

4. Ograničenja istraživanja

Potrebno je ukazati na određena ograničenja kada je u pitanju istraživačka metodologija korišćena u radu. Pre svega, analiza ima ograničen obuhvat tema vezanih za zapošljavanje, kao što je navedeno u okviru predstavljanja istraživačke metodologije. Politika zapošljavanja u širem smislu ovoga puta nije predmet istraživanja.

U okviru rada neće biti sveobuhvatno analizirane aktivne i pasivne politike zapošljavanja i njihovi dometi, već će uglavnom samo biti uočena vrsta mera koje se tekstovima predviđaju. Ovaj aspekt zapošljavanja je već u značajnoj meri obuhvaćen postojećom literaturom u oblasti ekonomije rada i analizama mera tržišta rada u Srbiji. Važno je napomenuti da obrazovne politike vezane za unapređenje stanja na tržištu

rada i zapošljavanja jesu delimično obuhvaćene, a nisu među centralnim tačkama analize. Ekonomske, socijalne, obrazovne i druge politike direktno ili indirektno utiču na ishode tržišta rada i zbog toga se apstrahuju eventualni efekti pomenutih politika koje su predviđene NSOR.

Potrebno je uzeti u obzir činjenicu da su se u fokusu analize našle evropske države, odnosno zemlje članice EU, kao i Srbija. Od društveno ekonomskog konteksta, značajno može zavisiti definisanje prioriteta i politika kada je zapošljavanje u pitanju, pa će rezultati ove analize imati ograničenu primenljivost na relevantne politike država u drugim delovima sveta. Takođe, treba imati u vidu različit nivo ekonomskog razvoja zemalja koje su uključene u istraživanje, kako bi se rezultati analize pravilno tumačili. Na kraju, neuključivanje regionalnih i lokalnih politika održivog razvoja u analizu može dovesti do previda konkretnih mera ili aktivnosti koje bi mogle biti interesantne u kontekstu datog istraživanja.

Analiza je realizovana uz korišćenje dokumenata dostupnih na engleskom i nemačkom jeziku, kao i jezicima bivših jugoslovenskih republika. Ukoliko postoje novije verzije određenih nacionalnih strategija održivog razvoja koje su dostupne na jezicima koji nisu navedeni (na primer, u slučaju Danske), dati dokument nije uzet u obzir tokom istraživanja. Ambicija jeste da ovaj rad bude samo polazna tačka analize i istraživanja potencijala za rast zaposlenosti koji se stvaraju promocijom i primenom koncepta održivog razvoja u socijalnom, ekološkom i ekonomskom smislu. Potrebno je istaći da strategije zapošljavanja nisu ovom prilikom bile predmet analize. Tako može ostati otvorena dilema da li i kako razgraničiti pitanja tržišta rada i zapošljavanja koja će biti deo strategija održivog razvoja, uključujući nivo obuhvata i konkretizacije, a šta bi trebalo da ostane isključivo deo strategija i srodnih politika zapošljavanja.

5. Rezultati istraživanja i analiza

5.1. Analiza sadržaja strategija održivog razvoja zemalja članica EU

U analizu su uključene strategije svih država članica EU koje zadovoljavaju prethodno navedene kriterijume. Govori se o 24 dokumenta koji su se našli u užoj analizi, od ukupno 28 zemalja članica EU.²⁵¹ Uzimajući u obzir dinamiku usvajanja i izmene politika u ovoj oblasti, kao izvor za proveru aktuelnosti strategija korišćen je sajt Evropske mreže za održivi razvoj²⁵².

Polovina analiziranih strategija usvojena je pre 2009. godine, odnosno pre početka međunarodne ekonomske krize (druga polovina 2008. godine). Data godina je uzeta kao granična zbog analize sadržaja sa aspekta kontekstualne specifičnosti, odnosno uzimanja u obzir mogućnost značajnijih sadržajnih odstupanja usled konkretnog razvojnog diskontinuiteta. Treba imati u vidu da je aktuelna Strategija održivog razvoja EU usvojena u junu 2006. godine, pa je očekivano da su strategije usvojene posle tog perioda u većoj meri usklađene sa aktuelnim evropskim ciljevima i principima koje treba slediti u kontekstu različitih aspekata održivog razvoja. Strategija održivog razvoja EU je u okviru ovog rada posebno analizirana, pa se mogu napraviti paralele sa nacionalnim strategijama zemalja članica. Ipak, uzimajući u vidu jednu od hipoteza disertacije, momenat nastanka ekonomske krize uzet je kao graničan za ovu analizu.

²⁵¹ Federalni plan za održivi razvoj Belgije u periodu od 2004. do 2008. godine dostupan je samo na francuskom jeziku. Bugarska do ovog trenutka nije usvojila dokument nacionalne strategije održivog razvoja, dok se nacionalna strategija održivog razvoja Portugala može pronaći samo na portugalskom jeziku. Takođe, strategija održivog razvoja Italije dostupna je samo na italijanskom i obuhvata isključivo ekološki aspekt održivog razvoja, pa nije pogodna za ovu analizu.

²⁵² Na primer, Strategija održivog razvoja Danske je prvi put usvojena 2002. godine. Revidirana verzija strategije je objavljena 2009. godine, ali postoji samo na danskom jeziku pa je stoga stručna javnost ne smatra relevantnom (ESDN) i ovom prilikom nije uključena u analizu sadržaja.

Tabela 10: Osnovni podaci o analiziranim strategijama

rb	Država	Godina usvajanja strategije	Broj strana strategije	Institucija zadužena za usvajanje strategije
1	Austrija	2002.	182	Federalna vlada Austrije
2	Češka	2010.	89	Vlada Republike Češke
3	Danska	2002.	94	Vlada Kraljevine Danske
4	Estonija	2005.	81	Vlada Estonije
5	Finska	2006.	139	Finska nacionalna komisija za održivi razvoj
6	Francuska	2010.	60	Kancelarija premijera, Vlada Francuske
7	Grčka	2002.	25	Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i javnih radova, Vlada Grčke
8	Holandija	2011.	36	Vlada Kraljevine Holandije
9	Hrvatska	2009.	52	Vlada Republike Hrvatske
10	Irska	2012.	116	Ministarstvo životne sredine i lokalne uprave, Vlada Republike Irske
11	Kipar	2007.	37	Ministarstvo poljoprivrede, prirodnih resursa i životne sredine, Vlada Kipra
12	Letonija	2010.	107	Parlament Republike Letonije
13	Litvanija	2009.	102	Vlada Republike Litvanije
14	Luksemburg	2010.	94	Vlada Luksemburga
15	Mađarska	2013.	108	Vlada Republike Mađarske
16	Malta	2006.	78	Nacionalna komisija za održivi razvoj, Vlada Malte
17	Nemačka	2012.	252	Federalna Vlada Nemačke
18	Poljska	2011.	156	Vlada Republike Poljske
19	Rumunija	2008.	143	Vlada Rumunije
20	Slovačka	2001.	278	Kancelarija Vlade Republike Slovačke
21	Slovenija	2005.	58	Vlada Republike Slovenije
22	Španija	2007.	134	Vlada Španije
23	Švedska	2006.	98	Švedsko ministarstvo za održivi razvoj, Vlada Švedske
24	Velika Britanija	2011.	7	Vlada Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije

Najveći broj strategija ima između 51 i 100 strana. Najmanje strana ima aktuelna strategija održivog razvoja Velike Britanije²⁵³ (7 strana), dok NSOR Slovačke ima 278 strana. Dokument koji je u Nemačkoj zamenio prethodnu NSOR ima 252 strane. Bitno je pomenuti da je u analizu uključen sažetak NSOR Grčke na engleskom jeziku koji ima 25 strana, ali je kao zvanični dokument dat na sajtu Evropske mreže za održivi razvoj, zbog čega je uključen u ovu analizu.

Ukoliko se analizira učestalost pojavljivanja ključnih pojmova koji se tiču tržišta rada i zapošljavanja²⁵⁴, može se zaljučiti da se reč „zaposlenost“, nezavisno ili u okviru sintagme, značajno učestalije pojavljivala nego reč „nezaposlenost“, što govori o pozitivnom kontekstu uključivanja teme tržišta rada i zapošljavanja u tekstove NSOR. Ovo može biti indikacija za orijentisanost donosilaca odluka na rešenja umesto na identifikaciju problema. To važi za sve analizirane strategije osim za odgovarajući dokument Slovačke²⁵⁵, gde se reč „nezaposlenost“ pominje 64 puta, odnosno više nego reč „zaposlenost“, koja je navedena 54 puta. Dati primer bi trebalo razumeti u kontekstu perioda pre pristupanja Slovačke EU i makroekonomskim izazovima sa kojima se država u konkretnom trenutku suočavala.

Računajući aritmetičku sredinu na osnovu frekvencije pojavljivanja ključnih pojmova²⁵⁶, može se doći do rezultata da se u strategijama najčešće se pominje reč „zaposlenost“ (gotovo 6 puta po strategiji), a najmanje sintagma „novi poslovi“, odnosno „stvaranje novih radnih mesta“ (manje od dva puta). Tako se može izvesti zaključak da je dominantna usmerenost tekstova strategija u oblasti tržišta rada vezana za analizu trendova i aktuelnih izazova, odnosno praćenje pojave i tokova zaposlenosti²⁵⁷.

²⁵³ Department for Environment, Food and Rural Affairs (2011), Mainstreaming Sustainable Development – the Government’s vision and what that means in practice, London.

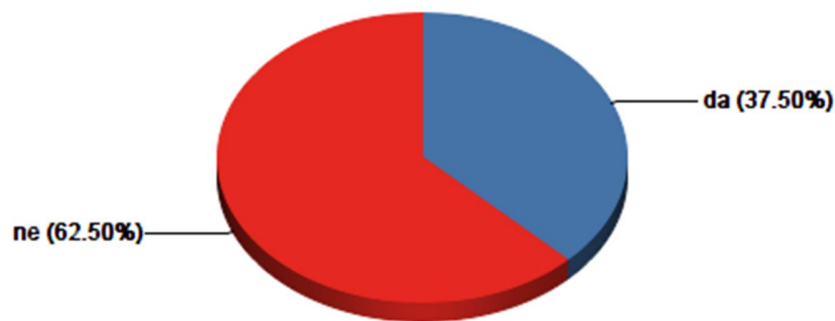
²⁵⁴ Prilog F

²⁵⁵ Usvojen 2001. godine.

²⁵⁶ Prilog F

²⁵⁷ U ovom segmentu analize, bitno je ponoviti da NSOR nisu pisane u unificiranoj formi, tako da i od stila, formulacije i strateškog fokusa za koji su se donosioci odluka opredelili zavisi i obim i način obuhvata, odnosno integracija konkretne teme u relevantnu nacionalnu politiku. Na primer, dokument od sedam strana koji predstavlja strategiju održivog razvoja Velike Britanije čini samo opšte formulisan deklarativni okvir koji predstavlja smernicu za formiranje sektorskih politika i delovanja u skladu sa principima održivog razvoja. Zbog svoje deklarativne prirode, dokument ne sadrži analizu problema, procenu rizika,

Grafik 3: Da li se oblast zapošljavanja nalazi među ključnim prioritetima odnosno temama strategije?



U većini slučajeva (15 od ukupno 24²⁵⁸) zapošljavanje nije predstavljeno kao jedan od ključnih ciljeva ili tema strategije, što predstavlja gotovo dve trećine analiziranih politika. Ipak, u nekim situacijama je tema zapošljavanja uključena kao deo drugog prioriteta ili globalnog cilja. Primer za to je Strateški okvir održivog razvoja Češke Republike, gde je tema zapošljavanja (odnosno zaposlenosti) eksplicitno data kao deo globalnog cilja Ekonomski prosperitet, pored tema: prosperitet, inovacije, znanje, ekonomska efikasnost i životni standard²⁵⁹. U ovom kontekstu se može pomenuti često nepostojanje razgraničenja socijalnih i ekonomskih aspekata zaposlenosti.

U okviru Strategije održivog razvoja Litvanije definisan je prioritet pod nazivom Socijalni razvoj, a u okviru njega je kao prva navedena oblast vezana za zapošljavanje²⁶⁰. Tako su dugoročni ciljevi u okviru date oblasti definisani na sledeći način: „*promovisanje zapošljavanja svih segmenata stanovništva, investiranje u ljudski*

niti jasni okvir akcionog delovanja, već principe kojima će se donosioci odluka voditi u kontekstu održivosti i intergeneracijske solidarnosti.

²⁵⁸ U pitanju su NSOR sledećih država: Grčke, Irske, Letonije, Litvanije, Malte, Poljske, Rumunije, Slovenije i Španije.

²⁵⁹ Government Council for Sustainable Development (2004), The Strategic Framework for Sustainable Development in the Czech Republic, Prague, str 6-7

²⁶⁰ Engl. Employment

*kapital i stvaranje poslova visokog kvaliteta; obezbeđivanje jednakih mogućnosti za svakoga ko želi da bude uključen u tržište rada i u javni život, kao i osnaživanje socijalne kohezije*²⁶¹.

Ukoliko se posmatra trend demografskih promena, može se reći da se gotovo u svim tekstovima NSOR u određenom segmentu obrađuje ovo pitanje. U čak 87,5% slučajeva u tekstovima strategija su pomenute demografske promene. Upravo je starenje populacije u prethodnom izlaganju identifikovano kao jedan od najvećih izazova održivosti tržišta rada evropskih zemalja, što sa sobom dobrim delom povlači i održivost javnih finansija i aktuelnih socijalnih politika. Opšti pravac suočavanja sa ovim kretanjima odnosi se na produžavanje radnog veka stanovništva kroz podsticaje za dužu aktivnost na tržištu rada i dalje unapređenje zdravstvenog sistema, zatim kroz unapređenje radne aktivnosti segmenata stanovništva koji se smatraju ranjivim u kontekstu tržišta rada.

U tekstu Strategije održivog razvoja Letonije navodi se da visok nivo participacije i ekonomske aktivnosti radne snage, odnosno investiranje u obrazovanje svih starosnih grupa otvara najviše razvojnih mogućnosti u kontekstu suočavanja sa izazovom demografskih promena. Potreba za unapređenjem produktivnosti ljudskog kapitala i rast izazova usklađivanja privatnog i profesionalnog života se takođe razmatra u pomenutom kontekstu²⁶². Sprovođenje „*smislene migracione politike*“ pominje se kao značajna mera u smeru postizanja održivosti tržišta rada Letonije. Sa jedne strane, rešenja bi se mogla sagledati kroz programe vraćanja emigranata u zemlju, a sa druge strane, sprovođenje selektivne imigracione politike, imajući u vidu konkretne potrebe tržišta rada²⁶³.

Usmerenost politika na ranjive grupe stanovništva je takođe opšte prihvaćen princip i tema NSOR. U 83,33% od ukupnog broja analiziranih strategija pominje se položaj ranjivih grupa, pre svega sa aspekta nivoa obrazovanja, pristupa tržištu rada, sigurnosti radnog mesta i slično. Čest je slučaj da se kao osnovna ciljna grupa

²⁶¹ Government of the Republic of Lithuania, National Strategy for Sustainable Development, 2009, str. 46

²⁶² SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 21

²⁶³ Isto, str. 25

planiranih mera tržišta rada upravo posmatraju ranjive grupe, što će biti pokazano u nastavku analize. U opštem smislu, ranjivim grupama u okviru analiziranih politika smatraju se starija lica, mladi, žene, osobe sa invaliditetom, a u većem broju slučajeva i imigranti, odnosno nacionalne manjine. Na primer, Strategijom održivog razvitka Republike Hrvatske u ovom smislu su targetirani svi pomenuti segmenti stanovništva, uključujući i porodice sa decom. Mađarskom strategijom targetira se pet ranjivih grupa na tržištu rada a to su: lica sa niskim nivoom obrazovanja, osobe sa invaliditetom, lica preko 50 godina starosti, osobe koje traže posao po prvi put i žene sa malom decom²⁶⁴.

U slučaju NSOR Austrije, ranjive grupe u kontekstu tržišta rada i rizika od siromaštva su detaljnije i diversifikovanije definisane nego u drugim slučajevima, i tu se mogu ubrojati: lica sa nesigurnim zaposlenjem, radnici koju su pogođeni strukturnim promenama, zaposleni sa prihodima ispod linije siromaštva, dugoročno nezaposleni, domaćinstva sa decom i sa jednim prihodom koji je kategorisan u niži platni razred, samohrani roditelji, razvedena lica bez ličnih prihoda, domaćinstva imigranata, domaćinstva u kojima živi bar jedna osoba sa invaliditetom, lica koja žive u strukturno slabim ruralnim sredinama, visoko zadužena lica i marginalne društvene grupe²⁶⁵. U kontekstu Irskog okvira za održivi razvoj, kao relevantne ranjive grupe sa aspekta rizika od siromaštva i nezaposlenosti uzimaju se u obzir žene, starija lica, osobe sa invaliditetom i imigranti.²⁶⁶

Prema tekstu danske NSOR, posao se treba smatrati dragocenim i vrednim truda, pa bi svako sposoban za rad trebalo da nađe zaposlenje²⁶⁷. Stav donosilaca odluka u ovom slučaju je da bi od toga svi imali koristi, jer bi se tako obezbedilo više resursa za ranjive slojeve stanovništva, odnosno „*osećaj sigurnosti i socijalne stabilnosti*“²⁶⁸. Najzad, krajnji ekonomski cilj održivog razvoja, a to je rast životnog standarda stanovništva konkretne zemlje, mogao bi se pospešiti rasterećenjem sistema

²⁶⁴ Government of the Hungarian Republic (2013), National Framework Strategy on Sustainable Development of Hungary, Budapest, str. 84

²⁶⁵ Federal Government of Austria (2002), The Austrian Strategy for Sustainable Development – An Initiative of the Federal Government, Vienna, str.38

²⁶⁶ Government of Ireland (2012), Our Sustainable Future – A Framework for Sustainable Development for Ireland, Dublin, str. 63

²⁶⁷ The Danish Government (2002), Denmark's National Strategy for Sustainable Development, A Shared Future – Balanced Development, 2002, str. 2

²⁶⁸ isto

socijalne politike usmerenog na nezaposlene, među kojima po pravilu dominiraju pripadnici identifikovanih ranjivih grupa na tržištu rada.

Gledano sa aspekta iskorišćenosti resursne baze tržišta rada, u određenom broj strategija uzima se u obzir potencijal unapređenja radne aktivnosti stanovništva kroz afirmativne politike usmerene ka porodicama sa više dece, a pre svega ka zaposlenim majkama. Može se uočiti da je u NSOR Austrije identifikovan visok nivo senzibilisanosti za ovu temu, pa se i u okviru seta indikatora održivog razvoja relevantnih za tržište rada pojavljuje pokazatelj pod nazivom *Kompatibilnost profesionalnog i privatnog života* (broj zaposlenih sa nepotpunim radnim vremenom). Takođe, tekstom Strateškog okvira održivog razvoja Republike Češke pominju se mere kojima se podržavaju zaposleni roditelji (fleksibilno radno vreme, mogućnost organizovanja dnevne brige o detetu na radnom mestu i slično²⁶⁹).

Selektivna imigraciona politika podsticajno usmerena ka deficitarnim zanimanjima takođe je jedna od opštih mera koju države članice EU u svojim strategijama održivog razvoja predviđaju u kontekstu zaštite ranjivih grupa na tržištu rada. Ovde se može istaći Finska, gde se imigranti smatraju jednom od najugroženijih ranjivih grupa, a direktno mogu doprineti održivosti tržišta rada. U relevantnom dokumentu Češke, imigranti se takođe eksplicitno pominju u kontekstu održivosti tržišta rada, a time i socijalne politike države.

5.1.1. Zaposlenost i kriza u nacionalnim strategijama održivog razvoja

U čak deset analiziranih dokumenata pojam ekonomske krize nije pomenut. U narednih deset strategija analizirani pojam se pojavljuje do 10 puta. Ekonomska kriza je u Izveštaju o napretku u sprovođenju nacionalne strategije održivog razvoja Nemačke pomenuta čak 88 puta, a u relevantnom dokumentu Luksemburga 35 puta, što su strategije sa najvećim brojem pominjanja konkretnog ključnog pojma. Još jednom se

²⁶⁹ Government Council for Sustainable Development (2004), The Strategic Framework for Sustainable Development in the Czech Republic, Prague, str. 22

može pomenuti različit stil i fokus strategija održivog razvoja, pa bi i ovaj nalaz trebalo analizirati uz pomenuto ograničenje.

Tabela 11: Godina usvajanja strategije i pojavljivanje sintagme „ekonomska kriza“ („recesija“)

Godina usvajanja/frekvencija	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	više od 25	Ukupno
Do 2009. godine	6	5	1	0	0	0	0	12
Od 2009. do 2014. godine	4	0	4	1	0	1	1	12

Može se uočiti da se pojam ekonomske krize pojavljuje znatno učestalije u periodu posle 2008. godine. Pre pomenutog perioda, u čak polovini analiziranih strategija kriza se ne pominje, a samo u jednoj strategiji dati pojam se javlja više od 5 puta. U pitanju je NSOR Švedske, usvojena 2006. godine, u kojoj se pominje recesija kroz koju je ta država prolazila devedesetih godina prošlog veka. Drugim rečima, nije u pitanju mogućnost odnosno anticipiranje mogućeg poremećaja tržišta koji bi kao posledicu imao pad ekonomske aktivnosti, već je u pitanju analiza prethodnog perioda.

Možda bi bilo interesantno pomenuti podatke za Grčku i Španiju, države članice izuzetno pogođene recesijom uz snažan negativni efekat na tržište rada. Dokumentom NSOR Grčke²⁷⁰ ni jednom se ne pominje pojam ekonomske krize, odnosno recesije, dok se u španskoj strategiji, usvojenoj 2007. godine, kriza pominje samo jednom. Ipak, u datom kontekstu, donosioci odluka u Španiji ekonomsku krizu pominju kao potencijalni rizik koji je posledica nestabilnosti tržišta finansijskih derivata u SAD, što bi moglo imati efekat preliivanja na nacionalno tržište i javne finansije u 2007. i 2008. godini²⁷¹, odnosno neposrednoj budućnosti u datom slučaju. Rizik u kontekstu dugoročnog efekta na tržište rada nije pomenut. Nakon 2008. godine, dve trećine usvojenih strategija sadrže temu ekonomske krize, koja se u značajnijem obimu pominje nego u prethodnom periodu, što je očigledno ukoliko se analizira prethodna tabela (Tabela 11).

²⁷⁰ Usvojen 2002. godine.

²⁷¹ Government of Spain (2007), Spanish Sustainable Development Strategy, Madrid, str. 5

5.1.2. Izvori novih radnih mesta u nacionalnim strategijama održivog razvoja

Jedno od pitanja suštinski bitnih za analizu u okviru definisanih hipoteza vezano je za identifikovanje izvora novih radnih mesta u okviru tekstova NSOR. Imajući u vidu aktuelne i dugoročne trendove na tržištu rada zemalja članica, kao mogućnosti za stvaranje novih radnih mesta koje se promovišu kroz privrednu transformaciju ka ekološki neutralnijem ekonomskom razvoju, bilo je interesantno analizirati da li su i u koliko jasno su države članice EU identifikovale nove izvore radnih mesta u okviru svojih strategija održivog razvoja.

Tabela 12: Da li su sektorski jasno predviđeni izvori novih radnih mesta u budućnosti?

	Odgovor	Države	Broj strategija	Procenat (%)
1	Jasno su identifikovani sektori u kojima će biti stvorena nova radna mesta	Austrija, Danska, Finska, Irska, Luksemburg, Malta, Nemačka i Poljska.	8	33,33%
2	Nema jasnog sektorskog pristupa u identifikovanju izvora novih radnih mesta u budućnosti	Češka, Francuska, Grčka, Holandija, Hrvatska, Kipar, Mađarska, Slovačka, Španija i Velika Britanija.	10	41,67%
3	Strategijom se država delimično sektorski opredeljuje za izvore novih radnih mesta	Estonija, Letonija, Litvanija, Rumunija, Slovenija i Švedska.	6	25,00%
	Ukupno	24	24	100,00%

Svaka treća strategija sadrži sektorski identifikovane izvore novih radnih mesta. Pomenuti sektori su u nekim slučajevima identifikovani na osnovu komparativnih prednosti države. Tu se može istaći primer Finske, gde donosioci odluka kao komparativnu prednost posmatraju informacione tehnologije, usled činjenice da se aktuelni ekonomski rast i zaposlenost dominantno zasnivaju na tom sektoru. Konkretno,

u Strategiji održivog razvoja Finske navodi se da je specijalizacija neophodna kako bi se postigao uspeh u globalnoj konkurenciji, odnosno spremnost za promene i sposobnost da se iskoriste snage²⁷². Takođe, u finskoj strategiji se pominju sektori zaštite životne sredine i obrazovanja kao potencijalni generatori novih radnih mesta.

Danska strategija održivog razvoja takođe predstavlja dobar primer sektorskog opredeljivanja. Dat je podatak da je Danska najveći izvoznik hrane na svetu po stanovniku, pa se industrijska politika i dalje usmerava ka rastu privredne aktivnosti u ovom sektoru, a u tekstu strategije eksplicitno povezuje sa zapošljavanjem u pomenutoj oblasti²⁷³. Pominju se i novi poslovi koji su posledica urbanog razvoja i ozelenjavanja ekonomije. Donosioci odluka u Nemačkoj su fokus stavili na sektore koji su u ovom trenutku od vitalnog značaja za nemačku privredu. U pitanju su organska poljoprivreda, zaštita životne sredine, zdravstvene usluge, energetika²⁷⁴ i visoke tehnologije (u oblastima klime / energije, zdravlja i ishrane, mobilnosti, bezbednosti i komunikacija)²⁷⁵. Sličan je primer u strategiji Austrije, gde se pažnja posvećuje turizmu, organskoj poljoprivredi²⁷⁶ i uslužnim delatnostima u opštem smislu. Iznosi se procena da bi dalji napredak u promociji održivih proizvoda i usluga mogao dovesti do stvaranja novih radnih mesta, pre svega u oblasti proizvodnji hrane, stanovanju, proizvodnji robe široke potrošnje i usluga, kao i u sektoru turizma²⁷⁷. U strategiji održivog razvoja Malte potencijal daljeg zapošljavanja identifikovan je u oblasti turizma, što je očekivano imajući u vidu privredno-geografske odlike pomenute države članice EU. U istom tekstu strategije navodi se potreba traganja za novim izvorima komparativnih prednosti, uzimajući u obzir trenutnu usmerenost države na sektor usluga i izvozno orijentisanu proizvodnju²⁷⁸.

²⁷² Finlands National Commission on Sustainable Development (2006), The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices, Helsinki: Prime Minister's Office Publications, str. 113

²⁷³ The Danish Government (2002), Denmark's National Strategy for Sustainable Development, A Shared Future – Balanced Development, Copenhagen, str. 41

²⁷⁴ To se posebno odnosi na obnovljive izvore energije.

²⁷⁵ U skladu sa strategijom Hitech 2020, u Federal Government of Germany (2013), National Sustainable Development Strategy – Progress Report 2012, Berlin, str. 212

²⁷⁶ Austrija se smatra jednim od najvećih izvoznika organske hrane na svetu.

²⁷⁷ Federal Government of Austria (2002) The Austrian Strategy for Sustainable Development – An Initiative of the Federal Government, Vienna, str. 57

²⁷⁸ Government of Malta, National Commission for Sustainable Development (2006), A Sustainable Development Strategy for the Maltese Islands 2007-2016, str. 35

Okvir za održivi razvoj Irske predstavlja primer najkonkretnije segmentacije ozelenjavanja ekonomije po sektorima. Potencijalni izvori novih radnih mesta su konkretizovani, imajući u vidu eksplicitno navedene „snage“ Irske, a to su: sistem proizvodnje ekološke hrane, izuzetni resursi vode i obnovljivih izvora energije, istraživačko-razvojna delatnost u oblasti zaštite životne sredine i informacione tehnologije²⁷⁹. Oporavak irske privrede se posmatra kroz centralnu ulogu zelene ekonomije, odnosno prilike za investiranje, izvoz i stvaranje novih poslova u sektorima obnovljive energije, energetske efikasnosti i upravljanju otpadom i vodnim resursima. Takođe, novi poslovi bi trebalo da se stvore kroz efikasno korišćenje resursa u sektoru poljoprivrede, šumarstva, ribarstva, turizma i energetike²⁸⁰. U tekstu analizirane strategije se navodi da su *Akcionim planom za poslove za 2012. godinu*²⁸¹ dodatno precizirani izvori novih radnih mesta i inputi za razvoj sektorskih politika u segmentu stvaranja radnih mesta i zapošljavanja.

Interesantno je obrazložiti primer strategije Luksemburga, kojom se predviđa stvaranje zelenih poslova u sektorski konkretizovanim oblastima, iako navedeni podaci o trendovima na tržištu rada pokazuju da preko 50% zaposlenih u ovoj državi članici EU čine migranti i državljani susjednih zemalja koji svakodnevno putuju prelazeći državnu granicu. Drugim rečima, tržište rada Luksemburga je toliko razvijeno, a opet resursno ograničeno, da može da apsorbuje značajno više radne snage od raspoložive radne baze na nacionalnom nivou. Zeleni poslovi su svrstani u sledeće sektore: održiva poljoprivreda, održiva izgradnja, energetska efikasnost, obnovljivi izvori energije i zelene tehnologije²⁸². Nacionalnom strategijom razvoja Poljske do 2020. godine u više navrata se pominje potencijal za stvaranje zelenih poslova, a pre svega otvaranje novih radnih mesta za ruralno stanovništvo u oblasti ekologije i turizma. S obzirom da se pominje mogućnost zapošljavanja u konkretnim oblastima, ova strategija je kategorisana u grupu dokumenta sa jasnom sektorskom orijentacijom. U tekstu iste strategije pominje

²⁷⁹ Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), *Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland*, str. 80

²⁸⁰ Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), *Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland*, Dublin, str. 19

²⁸¹ Engl. Action Plan for Jobs 2012

²⁸² LE Gouvenment du Grand-Duche de Luxembourg (2010), *Ein nachhaltiges Luxemburg fuer mehr Lebensqualitaet*, Luxembourg, str. 40

se i stvaranje „značajnog broja poslova“ kroz strane investicije u vidu call centara i drugih outsourcing kompanija²⁸³, bez jasne sektorske opredeljenosti i specijalizacije po bilo kom kriterijumu.

U grupu strategija kojima se država delimično sektorski opredeljuje za izvore novih radnih mesta svrstane su politike u kojima se pominje opšti smer u kojem bi trebalo zapošljavati nove radnike, bez jasnog opredeljenja za privredne sektore ili oblasti u kojima će se radna mesta i stvoriti. U datu grupu je svrstana svaka četvrta strategija uključena u analizu. Strategijom održivog razvoja Letonije do 2030. godine deklarativno se navodi posvećenost otvorenim inovacijama i kreativnoj delatnosti, odnosno razvoju ljudskog kapitala koji će pomoći unapređenju produktivnosti rada i životnog standarda. Indirektno i posledično se pominje mogućnost kreiranja nove zaposlenosti na lokalnom nivou kroz investiranje u obnovljive izvore energije²⁸⁴ i priobalni ekonomski razvoj²⁸⁵. Najzad, iznosi se pretpostavka da bi rad na daljinu usled korišćenja informacionih tehnologija kao posledicu mogao imati stvaranje novih radnih mesta u ruralnom području²⁸⁶, bez preciznijeg opredeljenja kakvi poslovi bi bili u pitanju i koji privredni sektori bi u tom smislu došli u obzir.

Nacionalnom strategijom za održivi razvoj Litvanije, u okviru segmenta dokumenta pod nazivom *Zaposlenost*, pomenut je rast zelenih poslova kao posledica investicija u energetska efikasnost, obnovljive izvore energije i zaštitu životne sredine²⁸⁷. To je jedini deo strategije gde se izvori novih radnih mesta jasno pominju. Slovenskom razvojnom strategijom uviđa se potencijal za stvaranje novih radnih mesta kroz privlačenje direktnih stranih investicija u oblasti srednje i visokotehnoloških sektora, odnosno sektora sa višim stepenom produktivnosti rada²⁸⁸, bez jasnog sektorskog opredeljenja i specijalizacije.

²⁸³ Government of the Republic of Poland (2012), National Development Strategy 2020, Warsaw, str 133

²⁸⁴ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 47

²⁸⁵ Isto, str. 83

²⁸⁶ Isto, str. 19

²⁸⁷ Government of the Republic of Lithuania (2009), National Strategy for Sustainable Development, Vilnius, str. 20

²⁸⁸ Government of the Republic of Slovenia (2005), Slovenia's Development Strategy, Ljubljana, str. 28

U 41,67% slučajeva (10 od 24 strategije), zaključeno je da nema jasnog pristupa u identifikovanju izvora zapošljavanja u budućnosti. Konkretno, relevantnim dokumentima Mađarske i Češke predstavljena je ideja da se nova radna mesta stvore kroz unapređenje preduzetničkih aktivnosti u opštem smislu. U tekstu Strategije održivog razvoja Slovačke uopšte se ne pominju mogući izvori novih radnih mesta. Čak se, u kontekstu Lisabonske strategije i plana da se stvori milion novih internet poslova, daje konstatacija da država nema dovoljno razvijene kapacitete za kreiranje internet i visokotehnoloških poslova u skladu sa politikama EU²⁸⁹. Pomenuto bi ponovo trebalo analizirati u kontekstu činjenice da je dati dokument usvojen gotovo tri godine pre nego što je Slovačka postala punopravna članica EU. Strategijom održivog razvoja Kipra predstavljena je opšta usmerenost donosilaca odluka na sektore sa višim stepenom produktivnosti, bez preciznog opredeljenja ili sektorske specijalizacije.

U tekstu Nacionalne strategije održivog razvoja Grčke navodi se da će se kroz prostorno planiranje i infrastrukturne poslove stvoriti novi poslovi, odnosno da će uključivanje ekološke dimenzije u različite sektorske politike kao rezultat potencijalno imati stvaranje novih radnih mesta.²⁹⁰ U tekstu konkretne nacionalne strategije ne mogu se identifikovati izvori novih radnih mesta, sem što je u jednoj rečenici konstatovano da bi razvoj nautičkog turizma mogao doprineti stvaranju neodređenog broja novih radnih mesta²⁹¹. U slučaju Strateškog okvira za održivi razvoj Češke, kao jedno od rešenja za društveno uključivanje ranjivih grupa, u okviru istoimenog cilja, navodi se stvaranje novih radnih mesta kroz razvoj lokalnog biznisa i podsticanje socijalnog preduzetništva²⁹², bez date jasne konkretizacije na koji način i u kojim oblastima bi data radna mesta mogla biti stvorena.

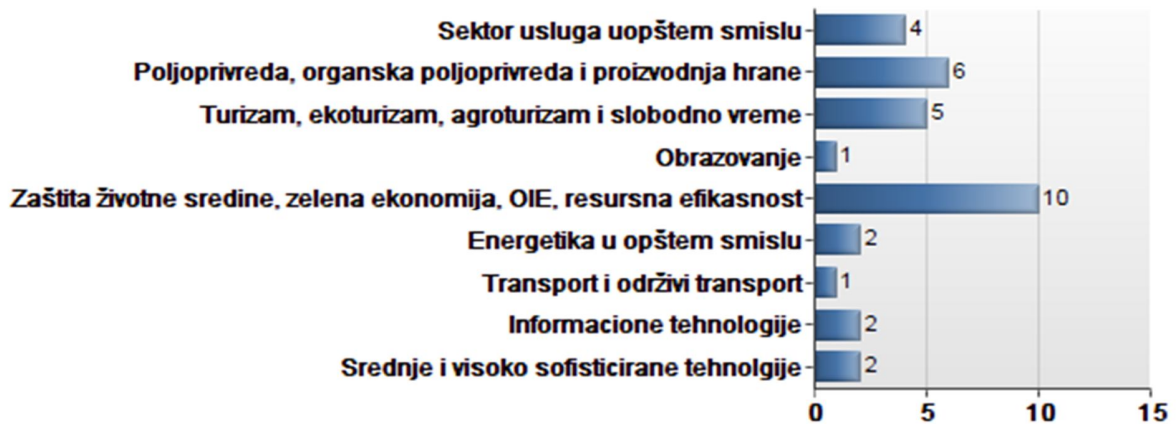
²⁸⁹ Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, Bratislava, str. 56

²⁹⁰ Hellenic Republic, Ministry for the Environment, Physical Planning and Public Works(2002), National Strategy for Sustainable Development Greece, Athens, str 18

²⁹¹ Government of the Republic of Croatia (2009), The Ministry of Environmental Protection, Physical Planning and Construction, Strategy for Sustainable Development of the Republic of Croatia, Zagreb, str. 36

²⁹² Government Council for Sustainable Development (2004), The Strategic Framework for Sustainable Development in the Czech Republic, Prague, str 18

Grafik 4: Predviđeni izvori novih radnih mesta u budućnosti



U situacijama gde se identifikuju izvori novih radnih mesta, u najvećem broju slučajeva (10 od 14 dokumenata) nova radna mesta su planirana u oblasti zaštite životne sredine. Može se videti da je oblast dosta široka i podrazumeva različite aspekte zelene ekonomije, obnovljive izvore energije, resursno efikasnu proizvodnju i slično²⁹³. Može se reći da predviđanje zelenih radnih mesta predstavlja opšti tok razmišljanja kada je u pitanju održivi razvoj. Imajući u vidu da se otvaranjem zelenih poslova mogu integrisati ekonomski, ekološki i socijalni aspekt razvoja, čak i države koje se nisu sektorski opredelile u smeru stvaranja poslova, uzimaju u obzir zelene poslove kao šansu za privrednu transformaciju i održivi razvoj.

Prema zvaničnom ekonomskim politikama, cilj je da se do 2020. godine 40% energetske potrebe Letonije zadovoljava iz obnovljivih izvora energije, a do 2030. godine to bude 50%. Pored ostalih pozitivnih ekonomskih efekata, tu se vidi mogućnost za zapošljavanje na lokalnom nivou²⁹⁴. Značajan broj zemalja članica u okviru tekstova strategija održivog razvoja nova radna mesta vidi u sektoru poljoprivrede i proizvodnje hrane. Akcenat se pre svega stavlja na proizvodnju kojom se stvara neutralan ekološki efekat, koristi manje hemijskih sredstava u tehnološkom procesu, odnosno postiže

²⁹³ Oblasti kao što su ekoturizam, organska poljoprivreda, održiva energetika i slično, mogle bi se svrstati u oblasti zaštite životne sredine. Princip pri razvrstavanju je bio da se dati izvor svsta u obe oblasti, kako bi se radna mesta u konkretnim sektorima zbirno posmatrala.

²⁹⁴ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 47

proizvodnja zdravije hrane. Ovde se mogu istaći strategije Danske i Austrije, koje se u datom kontekstu pominju i u drugim delovima analize. U Strategiji održivog razvoja Rumunije se ističe da bi se održivom poljoprivrednom proizvodnjom sačuvali poslovi značajnog dela stanovništva koje ima status samozaposlenih lica.²⁹⁵

Neke države članice EU izvore novih radnih mesta u kontekstu održivog razvoja vide u sektoru turizma. Najčešće se u obzir uzima ekološka perspektiva daljeg razvoja turističke privrede, imajući u vidu da je ovaj sektor u zreloj fazi razvoja u većini zemalja članica EU, što ograničava mogućnost za dalje zapošljavanje. Ipak, radna intenzivnost poslovanja i dominantno uslužni karakter turizma otvara potencijal daljeg razvoja konkretnog sektora i zapošljavanje, uključivanjem usluga koje imaju osobenost pozitivnog ili neutralnog uticaja na životnu sredinu. Na primer, donosioci odluka u Rumuniji su prepoznali potencijal razvoja održivog turizma i stvaranje novih poslova u pomenutom sektoru. Takođe, sagledava se pozitivan efekat prelivanja u povezane delatnosti (smeštajni kapaciteti, trgovina, izgradnja, transport, catering, zanati i male radionice) i stvaranje novih radnih mesta u kojima se omogućavaju bolje ekonomske prilike za lokalno stanovništvo²⁹⁶.

Dokumentima usvojenim na evropskom nivou, a pre svega Strategijom održivog razvoja EU, strategijom Evropa 2020 i Lisabonskom strategijom, sagledana je perspektiva daljeg unapređenja životnog standarda stanovništva i konkurentnosti EU pre svega kroz razvoj uslužnih delatnosti u opštem smislu, uz akcenat na znanjem intenzivne sektore. Kao posledica toga, određeni broj zemalja je direktno preuzeo ovo usmerenje u tekstovima svojih strategija. Kao ilustracija može poslužiti Nacionalna strategija održivog razvoja Estonije gde je iskazana usmerenost na uslužne delatnosti, koje karakteriše veći stepen fleksibilnosti od proizvodnih, zahtevaju se manja ulaganja i ekološki su neutralnije²⁹⁷.

²⁹⁵ Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, Bratislava, str. 54

²⁹⁶ Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, Bratislava, str. 111

²⁹⁷ Estonian Government (2005), Estonian National Strategy on Sustainable Development – Sustainable Estonia 21, Tallinn, str. 21

Energetika u opštem smislu, informacione tehnologije i srednje i visoke tehnologije su takođe kao sektori sa potencijalom za stvaranje novih radnih mesta predviđene u određenom broju slučajeva. Ono što je važno za ove sektore jeste da su ili strateški važni za opstanak društva (primer za to je sektor energetike), ili sa sobom donose radna mesta sa višim stepenom dodate vrednosti (u slučaju srednjih i visokih tehnologija, odnosno informacionih tehnologija). Strategijom održivog razvoja Švedske deklarise se namera da se u budućnosti ukupne energetske potrebe date države članice EU podmiruju iz obnovljivih izvora energije, pa je u skladu sa tim planiran rast sektora energetike u datom meru, što će biti praćeno novim zapošljavanjem. U okviru analize prethodnog pitanja dat je primer finske strategije, gde se država jasno opredeljuje za dalji razvoj IKT sektora, a time i stvaranje novih radnih mesta u konkretnoj oblasti.

Dobro je pomenuti da je upitnik za kodiranje sadržao i pitanje vezano za procenu broja radnih mesta koja će sprovođenjem strategije biti stvorena. Odgovor nije uključen u analizu jer se praktično ni jednim od analiziranih dokumenata ne daje precizniji podatak o mogućem broju novih radnih mesta koja će biti kreirana u narednom periodu. Interesantno je da je ozbiljnija brojka u ovom segmentu data samo u slučaju španske strategije, gde se predviđa da će novi Sistem osamostaljivanja i pomoći zavisnim licima omogućiti direktno stvaranje 200.000 novih radnih mesta²⁹⁸.

U najvećem broju slučajeva (54%, odnosno 13 analiziranih strategija), predviđeno je stvaranje novih radnih mesta u privatnom sektoru. U značajnom broju strategija nije precizirano da li će nova radna mesta biti otvarana u privatnom ili javnom sektoru (42%, ili 11 analiziranih dokumenata). Ovde je ponovo potrebno pomenuti primer španske strategije održivog razvoja, kojom se otvaranje novih radnih mesta dominantno planira u javnom sektoru, usled sprovođenja nove državne regulative, dok se privatni sektor pominje u kontekstu potrebe transformacije privremene u stalnu zaposlenost. Informaciju bi trebalo analizirati u kontekstu godine u kojoj je nacionalna strategija održivog razvoja Španije bila usvojena (2007. godine) i visokog nivoa zaposlenosti u datom trenutku. Sa druge strane, u slučaju Strateškog okvira za održivi

²⁹⁸ Government of Spain (2007), Spanish Sustainable Development Strategy, Madrid, str. 215

razvoj Češke sektor malih i srednjih preduzeća prepoznat je kao osnovni generator novih radnih mesta.

Imajući u vidu da se pod održivim razvojem najčešće podrazumevaju ekološka, ekonomska i socijalna komponenta razvoja, integrisanje ova tri razvojna aspekta je veoma važna. U tom smislu, promovisanje zapošljavanja u oblastima koje praktično povezuju sve elemente održivog razvoja može se povezati sa zelenim poslovima. U većini analiziranih dokumenata (54,17%, odnosno u 13 strategija) navedeno je da postoji potencijal stvaranja novih radnih mesta vezanih za zaštitu životne sredine odnosno ozelenjavanje ekonomije u opštem smislu, kao i važnost stvaranja ovakvih poslova u perspektivi održivog ekonomskog i socijalnog razvoja. U ostatku strategija se taj potencijal eksplicitno ne pominje, iako svaka od analiziranih politika uključuje principe i mere unapređenja zaštite životne sredine, iz čega bi se posredno moglo zaključiti da to dovesti do rasta zaposlenosti u pomenutoj oblasti..

U tekstu Nacionalne strategije održivog razvoja Francuske pominje se konstatacija da bi „*nezaposlenost trebalo rešavati dominantno kroz ozelenjavanje ekonomije*”²⁹⁹. Irska predstavlja dobar primer opredeljenosti za stvaranje zelenih poslova, shodno međunarodnom ekološkom imidžu i opredeljenju da ulaže u plasman zelenih proizvoda i usluga na međunarodnom i lokalnom tržištu³⁰⁰. Strategijom održivog razvoja Litvanije navodi se da će investiranje u energetska efikasnost, proizvodnju i potrošnju energije iz obnovljivih izvora, kao i razvoj tehnologija koje smanjuju emisiju štetnih gasova, dovesti do stvaranja više zelenih poslova. To će ujedno doprineti unapređenju kvaliteta životne sredine, ali i stvoriti podsticaj za dalji ekonomski razvoj³⁰¹. Najzad, u tekstu austrijske strategije su zeleni poslovi prepoznati u kontekstu stvaranja boljih prilika za zaposlenje i pozitivnog efekta na regionalni razvoj³⁰².

²⁹⁹ Republique Francaise, Premier Ministre (2010), National Sustainable Development Strategy 2010-2013 – Towards a green and fair economy, Paris, str. 4

³⁰⁰ Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland, Dublin, str. 80

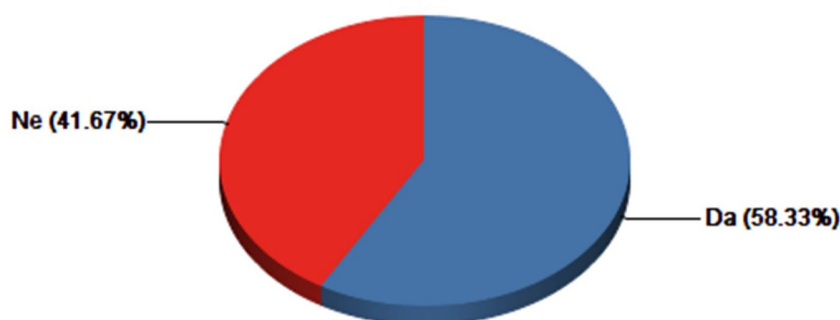
³⁰¹ Government of the Republic of Lithuania (2009), National Strategy for Sustainable Development, Vilnius, str. 21

³⁰² Federal Government of Austria (2002) The Austrian Strategy for Sustainable Development – An Initiative of the Federal Government, Vienna, str. 53

5.1.3. Uzroci nezaposlenosti u nacionalnim strategijama održivog razvoja

Jedna od hipoteza je direktno povezana sa pitanjem uzroka nezaposlenosti. U 58,33% analiziranih strategija (14 dokumenata) naveden je bar jedan uzrok nezaposlenosti. U situacijama gde to nije bio slučaj (41,67%, odnosno 10 strategija), razlozi izostanka targetiranja ove teme mogu biti različiti. Nedostatak obuhvata teme zapošljavanja u opštem smislu, relativna marginalnost problema zbog snažne ekonomije, strateška usmerenost na ciljeve i rešenja umesto na identifikaciju problema svrstavaju se u neke od razloga neidentifikovanja uzroka nezaposlenosti u NSOR.

Grafik 5: Da li su u tekstu strategije identifikovani uzroci nezaposlenosti?



Postoje države članice u kojima je nezaposlenost na veoma niskom nivou, zbog čega uzroci nisu identifikovani kao relevantna tema strategije. Ipak, ima primera da su uzroci navedeni u slučaju segmenata stanovništva koji su identifikovani kao ranjive grupe na tržištu rada, pa se pomenuti razlozi nezaposlenosti navode samo u njihovom slučaju. Najzad, u tekstovima strategija gde oblast tržišta rada i zapošljavnje nemaju značajnu ulogu, nenavođenje uzroka nezaposlenosti ne može se povezati sa nivoom zaposlenosti i radne aktivnosti stanovništva.

Tabela 16: Koji uzroci nezaposlenosti se navode u tekstu strategije održivog razvoja?

rb	Uzrok nezaposlenosti	Primeri strategija gde se konkretni uzroci pominju	Broj strategija	%
1	Nivo obrazovanja radne snage	Austrija, Češka, Finska, Litvanija, Luksemburg, Mađarska	6	25%
2	Globalizacija i seljenje poslova	Finska, Estonija, Mađarska, Malta, Švedska	5	20,83%
3	Nizak stepen fleksibilnosti tržišta rada	Estonija, Litvanija, Mađarska, Rumunija	5	20,83%
4	Privredna struktura	Estonija, Češka, Mađarska, Poljska, Slovačka	5	20,83%
5	Kvalitativno neslaganje ponude i tražnje na tržištu rada	Češka, Litvanija, Poljska, Rumunija	4	16,67%
6	Nizak stepen mobilnosti radne snage	Češka, Poljska, Slovačka	3	12,5%
8	Migracioni procesi	Irska, Mađarska	2	8,33%
9	Ekonomska kriza	Irska, Francuska	2	8,33%
10	Tehnološki razvoj	Estonija, Češka	2	8,33%

U šest strategija se kao uzrok nezaposlenosti navodi se nivo obrazovanja radne snage, što je ujedno i najfrekventnije navođeni uzrok. U određenom broju slučajeva, nivo obrazovanja je izazov samo u određenom, po pravilu, ranjivom segmentu stanovništva. To se pre svega odnosi na razvijenije evropske ekonomije, odnosno ekonomije sa ograničenim brojem stanovnika (Kipar i Luksemburg). U drugim dokumentima, nivo obrazovanja radne snage se navodi kao opšti problem i ograničenje razvoja.

Globalizacija i seljenje poslova kao uzrok nezaposlenosti pominje se u pet strategija. Prema finskoj strategiji, predviđa se da najveći broj novih poslova u industrijskoj proizvodnji u budućnosti najverovatnije neće biti stvoren u razvijenim industrijalizovanim državama, koje se ne mogu takmičiti sa drugim zemljama sa aspekta troškova radne snage. Izazov može biti prevaziđen ukoliko novi poslovi zamene stare³⁰³. Takođe, kao najranjiviji segment stanovništva sa aspekta nezaposlenosti identifikovana su lica sa nižim nivoom obrazovanja, što se smatra izraženijim problemom nego što je to slučaj u drugim dokumentima. Drugim rečima, donosioci

³⁰³ Finland's National Commission on Sustainable Development (2006), The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices, Prime Minister's Office Publications, str. 44

odluka u Finskoj smatraju da je segment stanovništva sa niskim nivoom obrazovanja u nepovoljnijem položaju na tržištu rada Finske, nego što je to slučaj u ostalim državama članicama. Usled međunarodne konkurencije i procesa globalizacije, upravo niže obrazovani slojevi stanovništva konkurišu za poslove koji se najčešće sele u zemlje u razvoju. Analiziranim dokumentom se navodi očekivanje da će vremenom zemlje u razvoju konkurisati i za poslove koji zahtevaju viši nivo obrazovanja, odnosno stvaraju veći stepen dodate vrednosti³⁰⁴.

Nizak stepen fleksibilnosti tržišta rada kao uzrok nezaposlenosti određenog segmenta stanovništva se pominje u pet analiziranih strategija. Tu se podrazumeva rigidno zakonodavstvo, barijere za zapošljavanje i otpuštanje radnika i slično. Konkretni problemi se navode u: NSOR Litvanije (generalna nefleksibilnost i tržišna segmentiranost), Mađarske (nefleksibilna zakonska regulativa), Poljske (nefleksibilnost u opštem smislu) i druge. Isto kao u prethodnom slučaju, u 35,71% strategija održivog razvoja u kojima su navedeni uzroci nezaposlenosti, razlozi se identifikuju u privrednoj strukturi, i to uglavnom samo na nivou deklarisanja problema, bez ulaženja u detaljniju analizu problema.

Kvalitativno neslaganje ponude i tražnje na tržištu rada se pominje u svega četiri strategije. Sa jedne strane, uočava se određeni nivo dugoročne nezaposlenosti, a sa druge strane, otvorene radne pozicije za koje nije moguće naći adekvatne radnike u očekivanom roku. Takođe, tržišna neusaglašenost se sagledava kroz neadekvatno obrazovanu radnu snagu, odnosno kroz neefektivnu saradnju privrede i obrazovnih institucija. Uzimajući u obzir nastojanje da se što efikasnije iskoristi raspoloživa radna snaga, mobilnost radne snage se smatra veoma značajnom za održivost tržišta rada. U tri strategije nedovoljna mobilnost radne snage se uočava kao direktan uzrok nezaposlenosti u nacionalnoj privredi. Kao način rešavanja ovog problema navodi se razvoj transportne infrastrukture, što se može videti u primeru slovačke strategije. Rad na daljinu je takođe jedno od rešenja u ovom kontekstu. Tu se može navesti primer NSOR Letonije, koji bi kao posledicu mogao imati kreiranje novih radnih mesta u

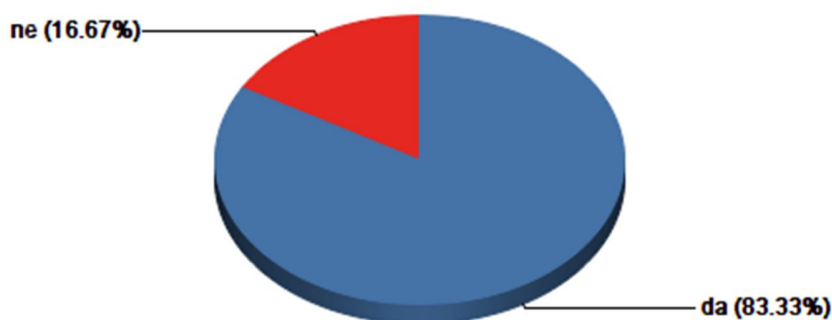
³⁰⁴ Isto, str. 107

ruralnom području ³⁰⁵. Slučaj predviđanja u kontekstu mogućih opasnosti po zaposlenost, može se prepoznati u NSOR Finske, pa se u tom kontekstu navode seljenje industrijske proizvodnje, što bi posebno moglo ugroziti segment radne snage sa niskim nivoom obrazovanja.

5.1.4. Politike tržišta rada u nacionalnim strategijama održivog razvoja

U većini analiziranih tekstova strategija održivog razvoja (83,33%, odnosno u 20 od ukupno 24 analizirane strategije) pomenute su neke od mogućih mera tržišta rada. U svim slučajevima, u pitanju su aktivne mere tržišta rada, dok se u svakoj petoj strategiji zemalja članica EU navode i neke pasivne mere tržišta rada, što se pre svega odnosi na novčanu pomoć za nezaposlene. Uzimajući u obzir teorijska razmatranja i empirijske nalaze vezane za svrhu i efektivnost aktivnih i pasivnih mera tržišta rada, jasno je zbog čega je akcenat stavljen na aktivne mere u kontekstu dugoročnog razvoja i održivosti tržišta rada.

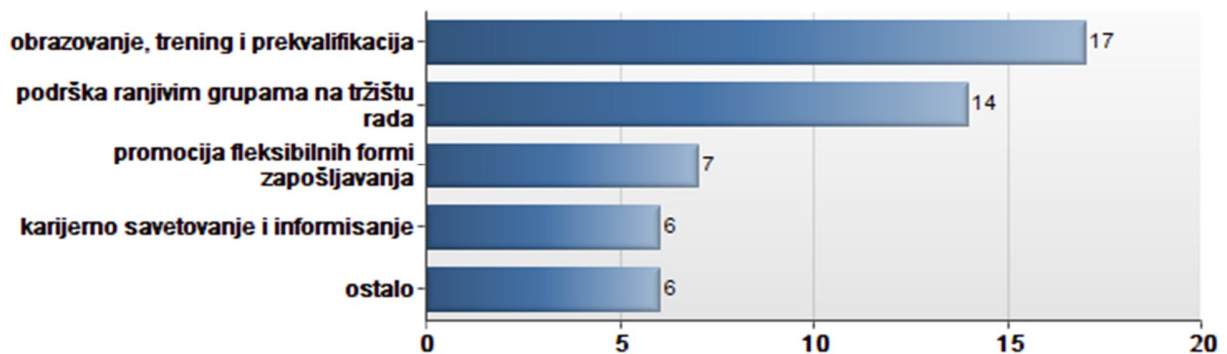
Grafik 6: Da li su strategijom predviđene konkretne mere tržišta rada?



³⁰⁵ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str 19.

U preko 80% slučajeva (20 analiziranih strategija), obrazovanje, trening i prekvalifikacija se sagledavaju kao način da se zapošljavanje unapredi. Na primer, Izveštajem o progresu u sprovođenju strategije održivog razvoja Nemačke iz 2012. godine, u Izjavi iz socijalnog dijaloga o održivosti, navodi se da „*obrazovanje i trening moraju konkretnije predstavljati realan poslovni život. Poslovne asocijacije, trening centri i predstavnici države se moraju povezati kako bi se razvili obrazovni programi prilagođeni potrebama poslodavaca*“³⁰⁶.

Grafik 7: Koje aktivne mere tržišta rada se pominju u strategijama održivog razvoja?



Najčešće su planirani programi obrazovanja usmereni na konkretne segmente nezaposlenih, odnosno podršku ranjivim grupama (17 od 24 strategije, odnosno oko 70% ukupnog broja jedinica analize). Javljuju se i mere opšteg tipa, date kroz deklarativno navođenje da je obrazovanje najvažniji način borbe protiv nezaposlenosti. Razvoj sistema celoživotnog učenja se takođe navodi kao mera za unapređenje zapošljavanja, što je eksplicitno izneto u tekstu Strategije održivog razvoja Litvanije³⁰⁷.

Rumunskom strategijom, definisan je cilj da se broj uključenih lica u programe permanentnog obrazovanja duplira u periodu od 2004. do 2015. godine (sa 187 hiljada na 360 hiljada). Fokus bi trebalo da bude stavljen na tek svršene diplomce (65%

³⁰⁶ Federal Government of Germany (2013), National Sustainable Development Strategy – Progress Report 2012, Berlin, str. 129

³⁰⁷ Government of the Republic of Lithuania (2009), National Strategy for Sustainable Development, Vilnius, str. 20

polaznika). Takođe, predviđeno je povećanje korisnika usluga karijernog savetovanja sa 86 na 400 hiljada u posmatranom periodu³⁰⁸. Okvirom za održivi razvoj Irske prepoznaje se obrazovanje za održivi razvoj kao mera tržišta rada koja će pomoći korišćenju mogućnosti za stvaranje novih radnih mesta i ekonomske ekspanzije u zelenim sektorima³⁰⁹. U tekstu Strateškog okvira za održivi razvoj Republike Češke, u okviru prioriteta 2.3. pod nazivom "Promovisanje razvoja ljudskih resursa kroz podršku edukaciji, istraživanju i razvoju", definisan je cilj unapređenja razvoja ljudskih resursa i obrazovanja u svhu bolje zapošljivosti diplomaca. Ideja je da se poveća uloga privatnog sektora u sistemu obrazovanja, kao i javno-privatno partnerstvo³¹⁰.

Zapošljavanje je pre svega usmereno na ranjive grupe, a isto se potencira kako bi se povećala socijalna uključenost, unapredila društvena kohezija i smanjilo siromaštvo. U tekstu Strateškog okvira održivog razvoja Republike Češke, navodi se da su društvena isključenost ranjivih slojeva stanovništva često povezana sa neadekvatnim lokalnim tržištima rada, što dalje ugrožava njihovu društvenu poziciju. Kao grupe koje su u riziku od socijalne isključenosti identifikovani su ljudi sa previsokim dugovanjima, samohrani roditelji, porodice sa mnogo dece, domaćinstva bez prihoda ili sa jednim dohotkom, dugoročno nezaposleni, mladi, starija lica i osobe sa invaliditetom. Dalje se navodi da ni jedna društvena institucija nije uspjela da nađe adekvatno rešenje kako bi se zaustavio dati trend³¹¹. Mere tržišta rada predviđene austrijskim dokumentom strategije je usmeren na mlade, starija lica i dugoročno nezaposlene. Smara se da bi „*svako ko je sposoban i spreman da radi trebalo da dobije priliku da se uključi na tržište rada, kako bi sebi obezbedio nezavisnost mogućnost da samostalno obezbedi egzistenciju*“³¹².

³⁰⁸ Government of Romania (2008), National Sustainable Development Strategy Romania 2013-2020-2030, Ministry of Environment and Sustainable Development, Bucharest, str 86

³⁰⁹ Government of Ireland, Our Sustainable Future – A Framework for Sustainable Development for Ireland, Dublin, str. 82

³¹⁰ Government Council for Sustainable Development (2004), The Strategic Framework for Sustainable Development in the Czech Republic, Prague, str. 32-33

³¹¹ Government Council for Sustainable Development (2004), The Strategic Framework for Sustainable Development in the Czech Republic, Prague, str. 14

³¹² Federal Government of Austria (2002) The Austrian Strategy for Sustainable Development – An Initiative of the Federal Government, Vienna, str. 39

U skladu sa ocenom efektivnosti aktivnih mera tržišta rada, u najvećem broju slučajeva aktivne mere tržišta rada usmerene su na ranjive grupe, odnosno dugoročno nezaposlene. U zemljama članicama čija su tržišta rada razvijena i zasićena, ovakvo opredeljenje je sasvim logično, konkretizovano u nastojanju da se radno aktivira što veći segment stanovništva, kako bi se, usled trenda starenja stanovništva, zadržala resursna stabilnost. Ipak se kao dominantni razlog sprovođenja ovakvih mera donosioci odluka navode nastojanje da se unapredi socijalna kohezija i održi stabilnost socijalnih politika.

Promocija fleksibilnih formi zapošljavanja pripada grupi mera koje se relativno često navode u tekstovima strategija (ukupno 7 strategija u kojima se ova mera pominje). Tu se ubrajaju poslovi sa nepotpunim radnim vremenom, projektno bazirani poslovi, rad na daljinu usled upotrebe informacionih tehnologija i slično. Ipak, ovde je potrebno navesti da ne postoji potpuno usaglašen stav da li su sve od navedenih formi zapošljavanja dobre ili ne u kontekstu stabilnosti zaposlenja. U slučaju Španije, jedan od ciljeva vezanih za tržište rada navedenih u strategiji jeste nastojanje da se smanji udeo privremene u ukupnoj zaposlenosti. Sa druge strane, u državama gde je procenat privremene zaposlenosti relativno nizak, fleksibilne forme zapošljavanja mogu predstavljati dobar način da se poveća stepen angažovanja raspoložive radne snage. U Strategiji održivog razvoja Litvanije do 2030. godine fleksibilne forme zapošljavanja se posmatraju kroz princip fleksurnosti. To je način da se angažuju svi segmenti radne snage, odnosno da se obezbedi tranzicija ka sigurnijim oblicima zaposlenja³¹³.

Razvoj usluga karijernog savetovanja i informisanja smatra se poželjnom merom tržišta rada u šest strategija. Konkretno ova mera se pominje u slučaju Slovenije i Litvanije, zemalja u kojima u institucije tržišta rada i dalje u fazi razvoja, ugledajući se na najrazvijenije države članice EU. Analizirani dokument Rumunije ponovo sadrži konkretne podatke, pa se očekuje da se do 2015. godine broj učesnika programa profesionalne reorijentacije poveća sa 187 (u 2004. godini), na 360 hiljada, broj studenata koji traže pomoć pri traženju prvog posla poveća za 65%, a broj onih koji

³¹³ SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, str. 23

ostvaruju koristi od usluga karijernog savetovanja u posmatranom periodu poraste na 400 hiljada, u odnosu na 86 hiljada u 2005. godini³¹⁴.

Bolje i efikasnije povezivanje ponude i tražnje na tržištu rada se u pet strategija pominje u kontekstu mera, odnosno svrhe sprovođenja aktivnih programa tržišta rada, što bi kao konačan cilj trebalo da ima unapređenje zapošljavanja. Pod odgovorom „Ostalo“, svrstane su mere kao što je reforma nacionalnih službi za zapošljavanje (Poljska), klubovi nezaposlenih (Velika Britanija), različiti projekti u okviru javno-privatnih partnerstva i slično. Samozapošljavanje se u nekoliko slučajeva takođe pominje u kontekstu rasta zaposlenosti. Podsticanje razvoja preduzetništva se uopšteno vidi kao način rasta ekonomske aktivnosti, unapređenja konkurentnosti i većeg stepena angažovanja radne snage.

5.2. Analiza sadržaja Nacionalne strategije održivog razvoja Republike Srbije

U tekstu NSOR Republike Srbije, koja je usvojena 2007. godine, održivi razvoj se definiše kao „ciljno orijentisan, dugoročan, neprekidan, sveobuhvatan i sinergijski proces koji utiče na sve aspekte života (ekonomski, socijalni, ekološki i institucionalni) na svim nivoima“³¹⁵. U pomenutom dokumentu pažnja je usmerena na „*otvaranje novih radnih mesta i smanjenja stope nezaposlenosti, kao i smanjenje rodne i društvene nejednakosti marginalizovanih grupa, podsticanje zapošljavanja mladih i lica sa invaliditetom, kao i drugih rizičnih grupa*“³¹⁶. Namera je da se zaposlenost unapredi pre svega kroz razvoj i obrazovanje radno aktivnog stanovništva, zapošljavanje i socijalnu uključenost, stvaranje novih radnih mesta, privlačenje stručnjaka, unapređenje fleksibilnosti tržišta rada i ulaganje u ljudske resurse³¹⁷. U tekstu NSOR Republike Srbije donosioci odluka se pozivaju na integrisan pristup ekonomske, socijalne i politike

³¹⁴ Government of Romania (2008), National Sustainable Development Strategy Romania 2013-2020-2030, Ministry of Environment and Sustainable Development, Bucharest, str 82

³¹⁵ Vlada Republike Srbije (2008), Strategija održivog razvoja Republike Srbije, Beograd, str. 2

³¹⁶ Isto, 2

³¹⁷ Isto, str. 13

zaposlenosti, koji je formulisan Lisabonskom strategijom i predstavlja okvir definisanja ovog dokumenta, što je u datom periodu bio trend pri razvoju relevantnih politika u zemljama članicama EU.

Kada se sagledaju osnovna usmerenja i prioriteti strategije, jedan od principa strategije odnosi se na znanje kao faktor razvoja. Ekonomija zasnovana na znanju trebalo bi da obezbedi punu i kvalitetnu zaposlenost, pored visokog životnog standarda³¹⁸. Tako obrazovanje koje bi dovelo do „*prosperitetne, inovativne, konkurentne i ekološki efikasne ekonomije zasnovane na znanju*“³¹⁹ predstavlja verovatno ključnu oblast koja može doprineti razvojnom skoku u ovom slučaju. U okviru SWOT analize, koja spada među ključne delove analizirane strategije, tema zapošljavanja i tržišta rada nije direktno pomenuta, osim „rast nezaposlenosti“ kao jedna od potencijalnih opasnosti.

U tekstu strategije se pominje da su Nacionalnom strategijom zapošljavanja za period od 2005. do 2010. godine određeni prioriteti „*povećanja zaposlenosti, kvaliteta i produktivnosti rada, odnosno postizanje socijalne kohezije na izuzetno segmentiranom tržištu rada*“³²⁰. Ističe se održivi ekonomski rast, ali i socijalna prava, formulisana Evropskom socijalnom poveljom, koja, između ostalog, podrazumevaju prava u oblasti zapošljavanja³²¹.

Kada je u pitanju rast zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, problem se sagledava iz perspektive mogućnosti *da ljudi žive od svog rada*. Iznosi se stav da „*ljudi u Republici Srbiji imaju pravo da dostojanstveno žive od svog rada, kao i od preduzetništva, pameti, stručnosti, umetničkih i drugih kreativnih ideja*“.³²² Tekstom strategije, donosioci odluka se delimično sektorski opredeljuju za stvaranje poslova u sektoru usluga u opštem smislu, „ali na osnovu primene znanja, nove tehnologije, odnosno ekonomije koja je konkurentna u međunarodnim okvirima“³²³.

³¹⁸ Isto, str. 15

³¹⁹ Isto, str. 15

³²⁰ Isto, str. 53

³²¹ Isto, str. 54

³²² Isto, str. 28

³²³ Isto, str. 28

Konkretizovane mere u cilju zapošljavanja definisane su na sledeći način³²⁴:

- stimulisanje malih i srednjih preduzeća na unapred osmišljen način;
- poresko rasterećenje privrede;
- podsticanje stranih investicija, uz poseban fokus na srpsku dijasporu, pre svega kroz unapređenje instucionalne efikasnosti i međunarodnu promociju;
- reforme u smeru fleksibilnijeg tržišta rada;
- podsticaji na mikro nivou za zapošljavanje ranjivih segmenata stanovništva;
- unapređenje prakse društvene odgovornosti preduzeća i zaštite radnih prava i
- podsticanje aktivnosti žena i drugih ranjivih grupa na tržištu rada.

Dokumentom je predviđeno unapređenje efikasnosti obrazovnog sistema i usklađivanje istog sa potrebama tržišta rada, odnosno savremenim tehnologijama i načinima komunikacije³²⁵. Informacione tehnologije se tako posmatraju pre svega u kontekstu obrazovanja i pristupa "međunarodnom tržištu znanja i informacija"³²⁶, a ne direktno u kontekstu zapošljavanja. Dalje, u jednom delu strategije, navodi se podatak da sektor turizma učestvuje sa 2,5% u BDP-u, odnosno sa 5-6% u ukupnoj zaposlenosti Republike Srbije³²⁷, bez povezivanja pomenutog sektora sa stvaranjem nove zaposlenosti. Može se reći da je ovaj nalaz u skladu sa opštim rezultatom većine drugih analiziranih dokumenata.

Kada se analizira frekvencija pojavljivanja ključnih pojmova u tekstu strategije³²⁸, reč „zaposlenost“³²⁹ se u tekstu strategije pojavljuje 78 puta, reč „nezaposlenost“ 26, a sintagma „tržište rada“ 18 puta, što je iznad proseka kada se uzmu strategije u opštem smislu. Broj pojavljivanja može da se uporedi sa nekim novim članicama EU, kao što su Rumunija, Slovenija, Litvanija, Mađarska, odnosno sa starim državama članicama kao što su Austrija i Švedska. Frekvencija pojavljivanja reči „posao“ („radno mesto“) sa

³²⁴ Isto, str. 28

³²⁵ Isto, str. 37

³²⁶ Isto, str. 38

³²⁷ Isto, str. 111

³²⁸ Radi doslednije komparacije, za određivanje frekvencije pojavljivanja ključnih pojmova korišćena je engleska verzija teksta strategije

³²⁹ Zapošljavanje (engl. employment)

jednim pojavljivanjem je ispod nivoa proseka, a izraza „novi posao³³⁰“ („nova radna mesta“), koji se pojavljuje pet puta, nalazi se na nivou prosečne frekvencije u poređenju sa drugim analiziranim dokumentima. Kada se ovaj deo analize posmatra, NSOR Republike Srbije spada u grupu politika kojima se oblasti tržišta rada daje relativno važna uloga u razvojnem kontekstu.

Ekonomska kriza u kontekstu ovog dokumenta ne zauzima značajno mesto. Sintagma „ekonomska kriza“ pominje se tri puta. Pomenuti izraz je dva puta upotrebljen u kontekstu ekonomske krize tokom devedestih godina prošlog veka, a jednom iz perspektive visokog spoljnotrgovinskog deficita i rizika krize u smislu stabilnosti javnih finansija. Tako, kao i u najvećem broju relevantnih dokumenata zemalja članica EU, ekonomska kriza nije deo mogućeg scenarija razvojnog diskontinuiteta ekonomske aktivnosti što bi kao posledicu moglo imati poremećaje na tržištu rada i pad zaposlenosti.

Radi poređenja sa ostalim analiziranim strategijama, sagledava se identifikovanje novih radnih mesta u smeru rešavanja nezaposlenosti i obezbeđivanja dugoročne stabilnosti tržišta rada. U konkretnom slučaju, industrijska politika se eksplicitno ne povezuje sa mogućnostima za zapošljavanje. Strategija održivog razvoja Republike Srbije se zato svrstava u onu grupu dokumenata gde sektorski pristup u smislu budućih radnih mesta nije prepoznat. Uzroci nezaposlenosti takođe nisu jasno identifikovani, već se nezaposlenost pre svega posmatra kao uzrok socijalne i tržišne ranjivosti³³¹, odnosno siromaštva, društvene isključenosti i marginalizacije određenih segmenata stanovništva.

Strategijom su obuhvaćene politike tržišta rada, odnosno navedene pasivne i aktivne mere tržišta rada. To podrazumeva „*mere podsticanja novog zaposlenja*“, kao i mere usmerene ka zapošljavanju identifikovanih ranjivih društvenih grupa. U dokumentu se pominje mera zapošljavanja na javnim radovima. Strategijom održivog razvoja Republike Srbije, kao korak rešavanju problema *masovnog siromaštva* navodi se

³³⁰ Izraz „Nova zaposlenost“ (engl. new employment) pojavljuje se 5 puta, što bi mogla biti aproksimacija za sintagmu „nova radna mesta“, odnosno „novi poslovi“, koja se u tekstu Strategije ni jednom ne pominje

³³¹ U ovom slučaju, ranjivim grupama se smatraju izbegla i interno raseljena lica, dugotrajno nezaposlena lica, starije osobe (preko 50 godina), etničke manjine, osobe sa invaliditetom i drugi.

proaktivna politika tržišta rada, koja uključuje aktivne i pasivne mere. Konkretno, to su uključivanje siromašnih u legalno tržište rada smanjenjem aktivnosti u sivoj ekonomiji, unapređenje njihovog materijalnog i nematerijalnog položaja, odnosno novčane nadoknade za lica koja se smatraju nesposobnim za rad³³². Tako bi se moglo reći da jasna konkretizacija programa tržišta rada nije data. Vraćajući se na izazove ranjivih grupa na tržištu rada, citirani su podaci Nacionalne službe za zapošljavanje iz 2006. godine, gde se navodi na koje se sve načine žene kategorišu u ranjive društvene grupe, kao i da one imaju nepravedniji položaj na tržištu rada od muškaraca, imajući u vidu nivo obrazovanja, stopu aktivnosti, udeo u ukupnom zapošljavanju, vrste poslova koje obavljaju i zaradu koju dobijaju³³³.

Strategijom se u opštem smislu deklariraju generalna ekonomsko-razvojna stremljenja, kao što su rast BDPa, zaposlenosti, spoljnotrgovinske razmene, izvoza, konkurentnosti, investicija i standard stanovništva. Takođe, teži se smanjenju spoljnog duga, makroekonomskoj stabilnosti, kvalitetnijem životu građana, opštem blagostanju društva i unapređenju ekološkog stanja u zemlji³³⁴. Ipak, ne navodi se kakav bi efekat sve ove mere pojedinačno niti sinergijski imale na zapošljavanje i kreiranje novih radnih mesta. Moglo bi se reći da je po stilu i načinu pristupa problemima, Strategija održivog razvoja Republike Srbije najbližnja relevantnim dokumentima usvojenim u Hrvatskoj i Sloveniji, što bi se možda moglo dovesti u vezu sa zajedničkim istorijsko-političkim nasleđem i iskustvom u kreiranju državnih politika.

5.3. Indikatori tržišta rada u zemljama članicama Evropske unije

Strategijama održivog razvoja zemalja članica EU, pa i indikatorima u relevantnim slučajevima, oblast tržišta rada je kategorisana na različite načine. U određenim slučajevima, indikatori se svrstavaju u grupu „Zaposlenost“ (Letonija, Hrvatska), a negde se navode pod temom „Pristup tržištu rada“ (Poljska). Pojavljuje se i

³³² Vlada Republike Srbije (2008), Strategija održivog razvoja Republike Srbije, Beograd, str. 58

³³³ Isto, str. 56-61

³³⁴ Isto, str. 17

generički naziv grupe pokazatelja „Rad“ (Belgija), a negde naziv „Socio-ekonomski razvoj“ (Bugarska³³⁵). U najvećem broju slučajeva indikatori održivog razvoja u kontekstu tržište rada kvalifikovani su u nekoliko različitih kategorija. Tako su u Rumuniji definisane kategorije indikatora „Ekonomija zasnovana na znanju i društveno-ekonomski razvoj“ i „Socijalna i teritorijalna kohezija“. U primeru Srbije, indikatori održivog razvoja vezani za tržište rada su svrstani u opštu kategoriju „Zaposlenost“.

Broj indikatora održivog razvoja koji se u analiziranim državama koriste kako bi se pratile promene na tržištu rada, varira od slučaja do slučaja. Najveći broj pomenutih indikatora koristi Irska (12 indikatora), dok se u Italiji još uvek čeka usvajanje seta indikatora koji će pokrivati ovu oblast, s obzirom da je politika održivog razvoja Italije do sada obuhvatala prevashodno ekološke aspekte razvoja³³⁶. Primetno je i da su indikatori tržišta rada dominantno kvantitativni. Samo finska statistika prati indikator koji se odnosi na razloge za neizvesnu zaposlenost i u tom smislu je kvalitativne prirode. Takođe, Austrijski zavod za statistiku u oblast rada obuhvata indikator pod nazivom *indeks radne klime*, koji se odnosi na kvalitet radnog mesta i ne spada u uži fokus ove analize, pa tabelom nije obuhvaćen.

Kada se govori o indikatorima održivog razvoja koji se odnose na tržište rada i zapošljavanje, najveći broj država koristi do pet relevantnih pokazatelja. Sa druge strane, svega dve države koriste više od relevantnih 10 indikatora (Švedska i Irska). Najzad, važno je primetiti da sve države članice EU koje su uključene u istraživanje koriste najmanje jedan indikator ovog tipa. Za ovu analizu je važan nivo opštosti indikatora, odnosno relevantnost i kontekstualna specifičnost datih pokazatelja za, pre svega, ekonomske aspekte zapošljavanja.

Indikatori održivog razvoja u analiziranoj oblasti su različitog nivoa opštosti od slučaja do slučaja. Negde se kao jedan indikator posmatra više različitih stopa, odnosno statističkih pokazatelja (na primer, indikator *ukupna stopa zaposlenosti i prema polu*, na primeru Malte) dok se u dugim slučajevima svaki pokazatelj prikazuje pojedinačno

³³⁵ Iako strategija održivog razvoja u Bugarskoj nije usvojena u trenutku ovog istraživanja, nacionalna statistička služba je definisala indikatore održivog razvoja koji su uzeti u obzir u ovom delu analize.

³³⁶ Zbog navedenog argumenta, NSOR Italije nije uključena u analizu sadržaja.

(Nemačka). Takođe, negde svi indikatori mogu biti u istom nivou važnosti, a u pojedinim primerima su definisani naslovni indikatori i indikatori drugog stepena. Raslojavanje indikatora po stepenu važnosti je pre svega učinjeno zbog lakšeg izveštavanja ka određenim ciljnim grupama.

Najčešće korišćen indikator je *stopa nezaposlenosti* (u više od 80% analiziranih slučajeva, odnosno 20 od ukupno analizirane 24 strategije). U određenim skupovima indikatora, ovaj pokazatelj je dat samo zbirno, kao *ukupna stopa nezaposlenosti*, a u drugim primerima je dat i zbirno i raščlanjeno prema više kriterijuma (prema polu, starosti, najvišem stečenom nivou obrazovanja i slično). Tako posmatrajući, iako je sam indikator *stopa nezaposlenosti* veoma opšteg tipa i direktno se preuzima iz nacionalnih statističkih izveštaja i godišnjaka, raščlanjavanje po različitim osnovama povećava specifičnost i informativnu vrednost samog pokazatelja. Imajući u vidu uobičajenu metodologiju za računanje ovog indikatora (broj lica koja traže posao u odnosu na broj radno aktivnih lica na tržištu rada), jasno je da postoje izvesna ograničenja u korišćenju stope nezaposlenosti za praćenje tokova zaposlenosti odnosno zapošljavanja. Broj radno aktivnih je promenljiv u vremenu, kao i broj lica koja traže posao, tako da smanjenje stope nezaposlenosti ne mora nužno predstavljati zapošljavanje. Smanjena vrednost analiziranog indikatora može biti posledica manjeg broja lica koja traže posao usled dugoročne nezaposlenosti i usled toga smanjene motivacije da učestvuju na tržištu rada. Imajući u vidu strukturnu prirodu nezaposlenosti u evropskim državama, pomenuta situacija je veoma moguća. *Stopa zaposlenosti* je takođe veoma često korišćen indikator (62,5% strategija) i odlikuju ga slične karakteristike kao i stopu nezaposlenosti.

Tabela 14: Najčešće korišćeni indikatori tržišta rada u kontekstu održivog razvoja

	Naziv indikatora	Broj strategija	Strategije u kojima se pojavljuje indikator (%)
1	Stopa nezaposlenosti	20	83,33%
2	Stopa zaposlenosti	15	62,50%
3	Stopa dugoročne nezaposlenosti	13	54,17%
4	Razlika u platama između muškaraca i žena	6	25,00%
5	Nezaposlenost prema regionima	5	20,83%
6	Stopa zaposlenosti starijeg stanovništva	4	16,67%
7	Ekonomski aktivno stanovništvo	3	12,50%
8	Prosečna starost lica koja napuštaju tržište rada	3	12,50%
9	Stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti imigranata	3	12,50%

Stopa zaposlenosti, pored stope nezaposlenosti, jeste indikator koji većina država uzima u obzir kada je u pitanju praćenje napretka u oblasti održivog razvoja. U zavisnosti od zemlje u kojoj su usvojeni, ovi indikatori se dalje analiziraju prema polu, starosti, najvišem stečenom stepenu obrazovanja, prema prostornom kriterijumu i slično. Ono što je karakteristično za date indikatore jeste njihova dostupnost, s obzirom da se konkretni podaci redovno prikupljaju u okviru nacionalnih statističkih zavoda jednom godišnje ili češće, pa su troškovi praćenja minimalni u tom smislu. Ipak, ovi pokazatelji imaju ograničen nivo relevantnosti i kontekstualne specifičnosti kada je u pitanju zapošljavanje sa aspekta održivog razvoja. Pre svega, na osnovu konkretnih podataka se ne mogu sagledati tokovi radne snage, imajući u vidu način računanja stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti. U situaciji kada dolazi do promene broja aktivnih lica na tržištu rada, dati pokazatelji ne mogu dati jasnu osnovu za određivanje broja novozaposlenih lica, odnosno broj otpuštanja. Takođe, u konkretnom slučaju se

izostavlja sektorska analiza, s obzirom na to da se na osnovu agregatnih veličina ne može zaključiti u kojim privrednim sektorima je rasla zaposlenost, a u kojima nije. Najzad, indikatori ukupne stope zaposlenosti i ukupne stope nezaposlenosti ne daju mogućnost ocene dugoročne perspektive tržišta rada, pa u tom smislu nisu relevantni sa aspekta održivog razvoja, sem ukoliko se analiziraju duže vremenske serije. Raščlanjavanje relevantnih pokazatelja prema starosnoj dobi, polu, regionu i slično, sa druge strane, može pružiti podatke o položaju ranjivih grupa na tržištu rada i njihovom kretanju u vremenu, pa time omogućiti donosiocima odluka da ispitaju uticaj targetiranih mera na konkretne ciljne grupe. Interesantan je primer Finske u kojoj se kao indikator održivog razvoja koristi stopa nezaposlenosti imigranata, čime se prati položaj konkretne, potencijalno ranjive grupe na tržištu rada. U tom smislu, navedeni indikator karakteriše visok nivo kontekstualne specifičnosti, uzimajući u obzir tokove imigracija u pomenutoj državi članici EU, ali i značajan nivo relevantnosti, jer daje informacije donosiocima odluka za definisanje konkretnih politika i mera.

Više od polovine analiziranih setova indikatora održivog razvoja sadrži *stopu dugoročne nezaposlenosti*. Dati pokazatelj reprezentuje lica koja u periodu dužem od godinu dana ne mogu naći zaposlenje, odnosno osobe sa malim izgledima zaposlenje i zbog toga u opasnosti od prelaska u tržišnu neaktivnost. Uzimajući u razmatranje dugoročnu perspektivu koncepta održivog razvoja, ovaj pokazatelj odlikuje visok stepen relevantnosti za pitanja tržišta rada u kontekstu zapošljavanja. Imajući u vidu da indikator koji se odnosi na stopu dugoročne nezaposlenosti pokazuje broj lica koja u periodu dužem od godinu dana nemaju posao, u odnosu na broj nezaposlenih, može se reći da je sa aspekta održivog razvoja ovaj indikator svakako relevantniji od prethodno analiziranih. Ipak, treba uzeti u obzir da je informativna važnost konkretnog indikatora skromna kada se govori o tokovima zaposlenosti. Takođe, govori se o pokazatelju visokog stepena opštosti, osim ukoliko se ne računa i analizira za konkretne segmente stanovništva.

Praktično, lica obuhvaćena ovim pokazateljem karakteriše nizak nivo zapošljivosti, iz različitih razloga, sa tendencijom da i dalje ostanu bez posla. Takođe, ova lica bi mogla postati obeshrabrena i napustiti tržište rada. U svakom slučaju, oni stvaraju pritisak na budžet programa socijalne politike, što stvara široki spektar

posledica u drugim sferama ekonomije. Raščlanjavanje ovog pokazatelja prema polu, starosnom dobu, odnosno targetiranje ranjivih grupa na tržištu rada kao što su mladi, siromašni, osobe sa invaliditetom, starija lica i žene, stvorilo bi informacije koje bi donosioci politika mogli da iskoriste u cilju unapređenja pravednosti na tržištu rada. *Stopa dugoročne nezaposlenosti* bi mogla predstaviti i osnovu za kreiranje programa unapređenja efikasnosti tržišta rada, kroz usklađivanje ponude i tražnje. Upravo dugoročno nezaposlena lica jesu najpogodnija za uključivanje u programe obuke i prekvalifikacije. Ipak, imajući u vidu imenilac za računanje indikatora koji je promenljiv u vremenu, može se reći da ovaj indikator zavisi od stope aktivnosti na tržištu rada i zbog toga ne daje uvek preciznu sliku o promenama dugoročne nezaposlenosti. Posmatrajući konkretne nacionalne setove indikatora, stopa dugoročne nezaposlenosti je kao pokazatelj održivog razvoja uglavnom praćen drugim opštim pokazateljima tržišta rada, osim u slučaju Velike Britanije, koja u kontekstu održivog razvoja određuje samo ovaj indikator. I u ovom slučaju Finska postiže viši nivo preciznosti i relevantnosti, definišući kao indikator „broj lica sa niskim potencijalom za zaposlenje“, pa se dati pokazatelj, zbog apsolutne vrednosti, može koristiti za praćenje zaposlenosti osoba sa niskim nivoom zapošljivosti.

Svaki četvrti set indikatora podrazumeva pokazatelj pod nazivom *razlika u platama između muškaraca i žena*. Njime se omogućava poređenje tržišnog položaja dva osnovna segmenta stanovništva, definisana po rodnoj osnovi i u opštem slučaju pokazuje stepen ranjivosti neke od rodnih grupa (po pravilu, žena). Konkretan indikator nije relevantan za merenje tokova zaposlenosti bilo koje od targetiranih grupa, niti je jasan pokazatelj održivosti tržišta u dugoročnoj perspektivi. Bitno je pomenuti da u najvećem broju slučajeva statistike ne predviđaju indikatore koji se odnose na nova radna mesta, niti na sektore iz kojih ta radna mesta potiču. Upravo se kroz prethodnu analizu došlo do zaključka da je pitanje izvora novih radnih mesta u budućnosti jedno od ključnih u kontekstu održivog rasta i razvoja. Identifikovanje potencijala rasta zaposlenosti kroz sektore u kojima jedna zemlja vidi svoju komparativnu prednost i usmerenost na specijalizaciju predstavlja centralnu tačku održivosti zapošljavanja u konkretnoj ekonomiji.

Tabela 15: Sektorski pristup formiranju indikatora održivog razvoja i tržišta rada

Država	Naziv indikatora	Naziv grupe indikatora
Grčka	Distribucija zaposlenosti po sektorima	nekategorisan
Estonija	Zaposlenost u znanjem intenzivnim sektorima ³³⁷	Rast blagostanja - zaposlenost
Estonija	Zaposlenost u visoko i srednje tehnološki intenzivnim proizvodnim sektorima ³³⁸	Rast blagostanja - zaposlenost
Letonija	Struktura zaposlenosti prema privrednim sektorima	Zaposlenost
Rumunija	Zaposleni u sektoru istraživanja i razvoja	Društvo zasnovano na znanju i društveno-ekonomski razvoj

Evidentno je da mali broj država putem indikatora održivog razvoja prati zaposlenost u konkretnim privrednim delatnostima. To je konzistentno sa nalazom da se strategijama održivog razvoja u simboličnom broju slučajeva u fokus stavljaju sektori i oblasti od posebnog značaja kada je stvaranje novih radnih mesta u pitanju. Pri tome, navedeni primeri pokazatelja u Grčkoj i Letoniji se odnose na distribuciju zaposlenosti, odnosno broja zaposlenih prema privrednim sektorima, bez stavljanja akcenta na konkretne slučajeve. Zato bi posebno trebalo istaći primer Estonije, u kojoj se prati

³³⁷ Ovaj indikator predstavlja odnos između broja zaposlenih u znanjem intenzivnim sektorima i ukupnog broja zaposlenih. Prema EUROSTATu, pod znanjem intenzivnim sektorima se podrazumevaju: distribucija vode; avio transport; poštanske i telekomunikacione usluge; finansijsko posredovanje; trgovina nekretninama, usluge rentiranja i druge profesionalne usluge; obrazovanje; zdravlje i socijalni rad; rekreativne kulturne i sportske aktivnosti. Izvor: Statistics Estonia (2011), Indicators of Sustainable Development, Tallinn, str. 34.

³³⁸ Dati indikator predstavlja odnos između broja zaposlenih u visoko i srednje tehnološki intenzivnim proizvodnim sektorima i ukupnog broja zaposlenih. Prema EUROSTATu, pod visoko i srednje tehnološki intenzivnim proizvodnim sektorima se u ovom kontekstu podrazumevanju: hemijska industrija, proizvodnja kancelarijskih uređaja i računara, proizvodnja elektronske i optičke opreme; proizvodnja radio, televizijske i komunikacione opreme i aparata; proizvodnja medicinskih, optičkih i preciznih instrumenata; proizvodnja druge neklasifikovane opreme i mašina; proizvodnja motornih vozila, teretnih vozila i druge transportne opreme. Izvor: Statistics Estonia (2011), Indicators of Sustainable Development, Tallinn, str. 35.

zaposlenost u znanjem intenzivnim sektorima, odnosno u visoko i srednje tehnološki intenzivnim proizvodnim sektorima, kategorisanim prema međunarodno priznatoj metodologiji. U pomenutom primeru, donosioci odluka na nacionalnom nivou se nisu rukovodili komparativnom prednošću, odnosno specijalizacijom, već kriterijumom produktivnosti rada, stavljajući u fokus poslove sa potencijalno visokim stepenom dodate vrednosti. Tako je dosledno je usvojen princip održivog razvoja u oblasti praćenja kretanja zaposlenosti.

Tabela 16: Indikatori vezani za položaj ranjivih grupa na tržištu rada

Država	Naziv indikatora
Austrija	Ukupna stopa nezaposlenosti po nacionalnosti i stepenu invaliditeta
Austrija	Razlika u platama između muškaraca i žena u prilagođenoj formi
Belgija	Stopa zaposlenosti starijih lica
Belgija	Stopa nezaposlenosti mladih
Irska	Razlika u platama između muškaraca i žena
Litvanija	Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)
Mađarska	Razlika u platama između muškaraca i žena
Nemačka	Stopa zaposlenosti starijeg stanovništva
Nemačka	Razlika u platama između muškaraca i žena
Poljska	Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom
Poljska	Razlika u platama između muškaraca i žena
Poljska	Stopa zaposlenosti osoba starosti od 55-64 godine
Slovačka	Broj mladih koji traže posao prema broju oglasa za posao
Finska	Stopa zaposlenosti imigranata
Češka	Stepen zaposlenosti starijeg stanovništva
Švedska	Stopa zaposlenosti starijih lica (55-64)
Srbija	Stopa nezaposlenosti žena

Položaj ranjivih grupa sa ekonomskog aspekta može se analizirati u smislu povećanja participacije raspoložive radne snage na tržištu rada, pre svega imajući u vidu demografske trendove u evropskim državama. Starenje populacije dovodi do potrebe za višim stepenom uposlenosti radne snage, čak i u situaciji kada se ne stvaraju nova radna mesta, zbog potrebe proste reprodukcije radnih mesta. Položaj ranjivih grupa bi se mogao menjati i u smeru bolje plaćenih poslova, odnosno kreiranju radnih mesta sa višim nivoom produktivnosti na kojima će se angažovati segmenti radne snage kategorisani kao ranjivi.

Indikator vezan za rast zaposlenosti identifikovan je samo u slučaju Hrvatske (*stopa rasta zaposlenosti* – skup indikatora „Zaposlenost“). Indikatori izraženi u apsolutnim veličinama bi takođe mogli direktno pokazivati rast ili pad zaposlenosti, ali se i oni pojavljuju u manjem broju slučajeva. Ukoliko se posmatraju indikatori održivog razvoja vezani za nova radna mesta, relevantan indikator se može susresti samo u slučaju Rumunije, pod nazivom *stopa oglašanih radnih pozicija*, što podrazumeva nova radna mesta, ali i zamenu radne snage, zbog penzionisanja, napuštanja radne pozicije ili otpuštanja.

Tabela 17: Indikatori koji se odnose na nedovoljnu i ranjivu zaposlenost

Država	Naziv indikatora
Austrija	Kompatibilnost profesionalnog i privatnog života (broj lica sa nepotpunim radnim vremenom)
Mađarska	Drugi oblici zaposlenosti (samozaposleni, lica sa nepotpunim radnim vremenom)
Finska	Razlozi za nesigurnu (ranjivu) zaposlenost
Francuska	Stopa nezaposlenosti i stopa nedovoljne zaposlenosti

Nedovoljnom i ranjivom zaposlenošću se indicira nizak stepen produktivnosti, odnosno nedovoljno iskorišćen potencijal radne snage. Zato i ovaj segment predstavlja preklapanje tema održivog razvoja i zaposlenosti, odnosno tokova zaposlenosti. Jedino se u slučaju Austrije ovaj indikator posmatra kroz segment kvaliteta radnog mesta,

odnosno kompatibilnost profesionalnog i privatnog života, dok se u ostalim primerima tema posmatra u kontekstu definicija ILO. U ovom segmentu se pojavljuje i jedini kvalitativni indikator koji se pojavljuje u analizi, a to je *razlozi za nesigurnu (ranjivu) zaposlenost*, u skupu indikatora održivog razvoja Finske.

Među bitnim ekonomskim aspektima održivog razvoja je produktivnost rada, odnosno usmerenost donosilaca odluka na stvaranje novih radnih mesta u visokoproduktivnim privrednim sektorima. Stoga bi relevantan indikator održivog razvoja bio rast zaposlenosti u visokoproduktivnim privrednim sektorima (prema definiciji ILO, ili drugoj nacionalnoj klasifikaciji za potrebe razvojnih strategija). Podsticanje zapošljavanja u tehnološki intenzivnim sektorima stvara sinergiju između sva tri segmenta održivog razvoja, ekonomskog, socijalnog i ekološkog. Analizom indikatora dolazi se do nalaza da su samo donosioci odluka u Estoniji bili osetljivi u tom smislu.

Ukoliko se analiziraju indikator održivog razvoja i tržišta rada koji su vezani za obuku i obrazovanje, može se zaključiti da ovaj segment nije direktno obuhvaćen odnosno direktno povezan sa odgovarajućim pokazateljima, osim u vidu raščlanjivanja stope zaposlenosti (nezaposlenosti) prema obrazovanju, odnosno najvišem stečenom nivou obrazovanja. U kontekstu pomenutog, potrebno je potražiti i druge pokazatelje koji bi se direktno odnosili na unapređenje efikasnosti tržišta rada, odnosno unapređenje kvalitativnog povezivanja ponude i tražnje. Rezultati analize sadržaja tekstova strategija pokazuju da su u većini slučajeva među ključnim merama tržišta rada upravo one mere koje su usmerene na unapređenje tržišne efikasnosti. Gotovo da se ne mogu naći indikator koji su vezani za stranu tražnje za radnom snagom.

Izveštajem o napretku u sprovođenju strategije održivog razvoja Nemačke, navodi se predlog seta novih indikatora kojima bi se pratile različite razvojne oblasti, koji su rezultat socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou. Predloženi indikator koji su vezani za tržište rada su³³⁹:

- produktivnost rada;

³³⁹ Federal Government of Germany (2013), National Sustainable Development Strategy – Progress Report 2012, Berlin, str. 57-58

- troškovi rada po jedinici;
- populacija u radnom starosnom dobu i
- promene u dugoročnoj nezaposlenosti i merenje efekata različitih modela zapošljavanja.

Iz predloga se vidi da donosioci odluka u primeru Nemačke počinju da više uzimaju u obzir zapošljavanje, odnosno kretanje zaposlenosti kao relevantne pokazatelje održivog razvoja.

Indikatori održivog razvoja koji se odnose na tržište rada EU u celini definisani su i praćeni od strane EUROSTAT (Tabela 3). Na sajtu ove organizacije mogu se naći podaci u relevantnim kategorijama i pokazateljima za sve države članice EU, u uporednoj perspektivi i na godišnjem nivou. Usvojeni indikatori održivog razvoja podeljeni su u četiri oblasti i podoblasti:

1. Demografske promene
2. Pristup tržištu rada – Socijalna uključenost
3. Zaposlenost – Socio-ekonomski razvoj
4. Inovacije, konkurentnosti i ekološka efikasnost – Socio-ekonomski razvoj

U ovoj grupi se okvirno može identifikovati ukupno 12 indikatora održivog razvoja. Navedeni pokazatelji jesu relevantni sa stanovišta tržišta rada. Takođe, dugoročna perspektiva tržišta rada je delom obuhvaćena indikatorom koji se odnosi na stopu dugoročne nezaposlenosti. Ipak, postoji ograničen obuhvat kada se govori o tokovima zaposlenosti, odnosno kretanju broja zaposlenih u ključnim privrednim sektorima, a pre svega onima sa najvećim potencijalom za stvaranje novih radnih mesta, kao i u zelenim sektorima, koji doprinose ostvarivanju ciljeva održivog razvoja. Sličan zaključak bi se mogao primeniti i na ostale analizirane dokumente, odnosno grupe indikatora na nacionalnom nivou.

5.4. Komparativna analiza indikatora održivog razvoja u Srbiji i EU

U okviru Strategije održivog razvoja Republike Srbije prati se pet indikatora koji se odnose na tržište rada i zapošljavanje. Konkretni pokazatelji u okviru oblasti "Zaposlenost" formulisani su na sledeći način:

- a) stopa nezaposlenosti;
- b) stopa zaposlenosti;
- c) stopa zaposlenosti žena;
- d) stopa zaposlenosti mladih ispod 28 godina i
- e) stopa zaposlenosti po regionima.

Takođe, u okviru seta pokazatelja održivog razvoja koji je relevantan za tržište rada prati se indikator *odnos prosečne zarade žena i muškaraca*, kategorisan u oblast „Siromaštvo“. Ukoliko se sagledaju različiti aspekti održivog razvoja, u konkretnom slučaju, u obzir su uzeta pitanja društvene inkluzije (u datom slučaju, položaj žena i mladih na tržištu rada) i ravnomernog regionalnog razvoja, što svakako jesu oblasti relevantne za održivi razvoj i kontekstualno specifične za Srbiju.

Sa druge strane, praćenje rezultata vezanih za održivi razvoj i zapošljavanje isključuju dugoročnu perspektivu i sektorski pristup. Pre svega pitanja usmerenosti na visokoproduktivne sektore poslovanja i specijalizacije u kontekstu zapošljavanja nisu obuhvaćeni datim setom indikatora. Tako se može reći da indikatori održivog razvoja vezani za tržište rada jesu relevantni, iako su izostavljeni neka bitna pitanja tokova zaposlenosti u svetlu održivog razvoja. Akcenat nije stavljen ni na zelene poslove, uz pomoć kojih se stvara sinergija između ekonomskog i ekološkog aspekta održivog razvoja. Ukoliko se i šire posmatraju nalazi prethodne analize, sinergijski efekti različitih aspekata održivog razvoja su u ovom slučaju ograničeno uzimani u obzir.

Tabela 21: Slaganje indikatora održivog razvoja koje prati Srbija u odnosu na indikatore zemalja članica EU i EUROSTAT

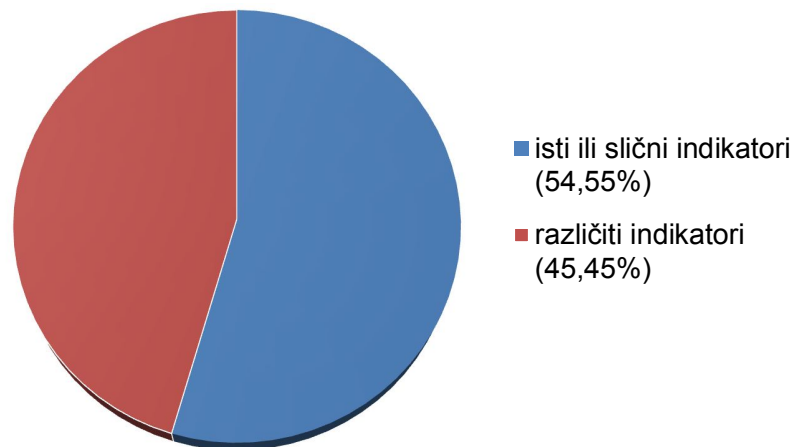
Indikatori koje prati Srbija	Broj strategija	Procenat zemalja članica EU u kojima je dati indikator svstan u indikatore održivog razvoja	Isti ili slični indikatori koje prati EUROSTAT
Stopa nezaposlenosti	20	83,33%	Stopa nezaposlenosti, prema starosnom dobu
Stopa zaposlenosti	15	62,50%	Ukupna stopa zaposlenosti, Stopa zaposlenosti prema polu; Stopa zaposlenosti, prema najvišem nivou stečenog obrazovanja
Stopa nezaposlenosti žena	7	29,16% ³⁴⁰	Stopa nezaposlenosti, prema polu
Stopa nezaposlenosti mladih ispod 28 godina	2	8,33% ³⁴¹	Stopa nezaposlenosti, prema starosnom dobu
Kretanje nezaposlenosti po regionima	5	20,83%	Nema indikatora
Odnos prosečne zarade žena i muškaraca	6	25%	Razlike u platama između muškaraca i žena u prilagođenoj formi

³⁴⁰ Stopa nezaposlenosti, prema polu

³⁴¹ Metodologija obuhvata kategorije mladih može se razlikovati od države do države.

Najčešće korišćeni indikatori u državama članicama EU su uključeni i u relevantni set indikatora u Srbiji. Indikator pod nazivom *kretanje nezaposlenosti po regionima* se pojavljuje u srpskom setu indikatora održivog razvoja, ali u isti nije u ovom kontekstu praćen od strane EU. Na evropskom nivou se prati indikator *regionalna disperzija stope zaposlenosti prema polu*, koji bi mogao da odgovara pomenutom pokazatelju, ali se ne može svrstati u grupu sličnih indikatora, zbog sasvim različite metodologije formiranja.

Grafik 8: Slaganje indikatora održivog razvoja koje prati Srbija i EUROSTAT



U 54,55% slučajeva indikatori održivog razvoja koji se prate na nivou EU su isti ili slični skupu indikatora kojima se prati stepen napretka u sprovođenju NSOR Republike Srbije. Sa druge strane, u nešto manje od polovine slučajeva (45,45%) u okviru sistema EUROSTAT prate se analizirani indikatori održivog razvoja koji nisu deo zvaničnog skupa indikatora održivog razvoja u Srbiji. Tu spadaju sledeći pokazatelji:

- stopa zaposlenosti starijih lica (55-64);
- lica koja žive u domaćinstvima sa niskim nivoom zaposlenosti;
- stopa zaposlenih u riziku od siromaštva;
- stopa dugoročne nezaposlenosti, prema polu i
- regionalna disperzija stope zaposlenosti, prema polu.

Četvrti deo: ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Potreba zaštite prirodnog kapitala kako bi se očuvala osnova dugoročnog ekonomskog razvoja predstavlja temelj koncepta održivog razvoja. Brojni ekonomisti su se bavili razmatranjem odnosa prirode i privredne delatnosti čoveka, odnosno predlagali su rešenja u smeru prevazilaženja nominalno suprotstavljenih ciljeva ekonomskog prosperiteta i zaštite životne sredine. Data rešenja su se kretala od tradicionalnih mera zasnovanih na imperativu državne intervencije kroz naplatu ekoloških eksternalija, do razvoja sistema podsticaja koji bi posredno uticao na promenu ponašanja ekonomskih aktera i time doveo do očuvanja životne sredine kao kapitalne osnove društva. Iako koncept održivog razvoja uključuje pitanja socijalne i tržišne jednakosti, odnosno unutargeneracijske solidarnosti, ekonomski prosperitet ostaje jedan od ključnih prioriteta ovog koncepta. Zbog toga se može zaključiti da se dugoročni ekonomski razvoj kao društveni cilj nalazi se u osnovi analize koncepta održivog razvoja.

Efikasno korišćenje radne osnove društva je izuzetno značajno u kontekstu dugoročnog ekonomskog razvoja. Savremena tržišta rada odlikuje visok stepen dinamičnosti i promenljivosti zahteva poslodavaca, odnosno radnih mesta, imajući u vidu izvedenu tražnju na tržištu radne snage. Zahtevi privrede kreću se u smeru liberalizacije tržišta rada i razvoja novih vidova zaposlenosti, što se odnosi na povremeni privremeno zapošljavanje, odnosno rad na daljinu. Celoživotno učenje radnika se takođe u datom smislu podrazumeva, usled tehnološke transformacije radnih mesta. Ne može se sa sigurnošću reći kako će tokovi na tržištu roba i usluga, odnosno drugi uticajni faktori oblikovati tržište rada narednih godina, odnosno kako će uticati na tokove zaposlenosti. Opšta ekonomska kretanja, globalizacija, demografski trendovi tehnološke promene i slično dovode do toga da je predvidljivost tokova na tržištu rada dodatno otežana. Jedna od posledica produženog perioda recesije jeste rast nivoa nezaposlenosti, što se može videti iz analiziranih tržišnih trendova.

Nezaposlenost u EU je dominantno strukturne prirode, izazvana institucionalnim uticajima, rigidnošću tržišta rada, osobenostima obrazovnog sistema, ali i uticajima

tehnoloških i globalnih promena. Konkretno problem se dodatno naglašava potrebom očuvanja stabilnosti javnih finansija u državama gde su socijalna izdvajanja za nezaposlene i druge ranjive društvene grupe relativno visoka. Sa druge strane, evropska društva karakteriše starenje stanovništva, što ima snažne implikacije na tržište rada. Nastojanjem da se aktiviraju svi segmenti radne snage stavljajući u fokus nedovoljno uposlene građane, odnosno ranjive grupe na tržištu rada, usmerava se napor ka obezbeđivanju radne osnove potrebne za dalji ekonomski razvoj, iako se tako ne prevazilaze strukturne neusaglašenosti. Drugim rečima, nivo nezaposlenosti ostaje relativno stabilan čak i u situaciji kada se konkretne države u dugom roku suočavaju sa ograničenom radnom resursnom bazom. Problem zapošljavanja dodatno može biti intenziviran globalnom utakmicom za poslove, kroz proces međunarodnog seljenja poslova. Iako je u prošlosti trend seljenja poslova dominantno vezivan za proizvodne delatnosti, pokazano je da i poslovi u uslužnim delatnostima u ovom smislu postaju ranjivi.

Pretpostavka da će opšta orijentacija evropskih ekonomija na uslužne delatnosti rešiti problem izmeštanja proizvodnje na istočna tržišta, odnosno doprineti očuvanju visokog nivoa produktivnosti rada, dovodi se u pitanje je u situaciji kada se pokazala ranjivost uslužnih ekonomija u recesionim uslovima. Radna mesta u uslužnim delatnostima nisu imuna na proces globalnog seljenja poslova, što predstavlja trend poslednjih nekoliko godina. Problem je dodatno otežao nizak nivo fleksibilnosti evropskih tržišta rada. Nedosledno sprovođenje politika ozelenjavanja ekonomija, odnosno neuspešan razvoj sektora informacionih tehnologija na većini tržišta evropskih država isto tako utiče na ograničene mogućnosti zapošljavanja radne snage u ovom smislu. U posebno teškom položaju su lica koja tek stupaju na tržište rada, ali i oni u statusu dugoročno nezaposlenih.

Visoka stopa nezaposlenosti, rigidnost radnih propisa, ograničen potencijal za stvaranje novih radnih mesta, višedimenzionalna dualnost na tržištu rada, izraženo starenje stanovništva i strukturne neusklađenosti jesu sagledane kao neke od bitnih karakteristika srpskog tržišta rada. Usaglašavanje sa politikama i praksama zemalja EU i relevantnim nadsudnacionalnim legislativama, dovodi do toga da se institucionalni okvir za

definisane strategije, mera i zakona koji se odnose na zapošljavanje i tržište rada u Srbiji usaglašava sa relevantnim okvirom zemalja članica EU. Ipak, Srbija značajno zaostaje za evropskim prosekom kada su u pitanju pokazatelji na tržištu rada.

Lisabonska strategija i dokument Evropa 2020 predstavljaju okvir za formiranje politika zapošljavanja u zemljama članicama EU, ali i za razvoj drugih politika, što uključuje nacionalne strategije održivog razvoja. NSOR su u analiziranim slučajevima usvajane poslednjih godina XX i početkom XXI veka, a kao osnova je uziman određen broj prethodno usvojenih međunarodnih dokumenata. Cilj konkretnih politika trebalo da je bude dugoročan razvoj, zasnovan na principima očuvanja resursne baze društva, ekonomskog prosperiteta i društvene jednakosti. U tom smislu, NSOR bi trebalo da predstavljaju krovne razvojne dokumente svake države u kojoj su usvojeni, čime bi se davale smernice za formiranje svih ostalih razvojnih politika. Tako je, na osnovu prethodne analize i istraživanja, primećeno da se osnovna snaga NSOR ogleda u povezanosti sa drugim strateškim dokumentima na nacionalnom nivou, dok je osnovna slabost relativna ili faktička neobaveznost sprovođenja mera planiranih analiziranim dokumentima. Predviđeni su mehanizmi praćenja postavljenih ciljeva i to pre svega putem periodičnih izveštaja i unapred definisanih indikatora, ali u najvećem broju slučajeva nije predviđena odgovornost relevantnih aktera za nepostizanje postavljenih ciljeva. Tako perspektiva ulaganja u održivi razvoj zavisi od opšte ekonomske situacije, trenutne vrednosne orijentacije donosilaca odluka i dostupnosti fondova za konkretne namene. Pod opšte zaključke ove analize moglo bi se podvesti različit nivo usmerenosti država na probleme održivog razvoja, u zavisnosti od ekonomske situacije u konkretnom društvu. Analizom je utvrđeno da ekonomski razvijenije države svoje napore usmeravaju ka ekološkim problemima, tehnologiji, međunarodnoj saradnji i egalitarnosti u širem smislu, dok ekonomski manje razvijene zemlje, nove članice EU i zemlje regiona značajan akcenat stavljaju na ekonomski razvoj i rešavanje konkretnih privrednih i socijalnih problema. To potvrđuje visok stepen kontekstualne specifičnosti sadržine NSOR koje su bile uključene u analizu.

U ovom momentu, imajući u vidu njihovu opštost i neobaveznost, značaj navedenih dokumenata je marginalan u odnosu na nadnacionalne strategije, kao što su

Lisabonska strategija i Strategija Evropa 2020, odnosno Nacionalni programi strukturnih reformi i druge relevantne razvojne strategije na nivou država članica EU. Bitno je uvideti i manju ažurnost u izveštavanju i adaptibilnost NSOR u odnosu na kasnije pomenute razvojne politike. To takođe dovodi do zaključka da strategije održivog razvoja predstavljaju pre praćenje globalnog trenda dugoročnog razmišljanja i odgovornosti, nego što predstavljaju osnovu za pomak u razvoju konkretnih ekonomija. NSOR su više deklarativnog tipa i nisu obavezujući dokumenti, što može biti problem i za druge aspekte održivog razvoja. Određeni evropski strateški dokumenti, kao što je Strategija Evropa 2020 konkretnije obrađuju određena pitanja održivosti u poređenju sa evropskom i nacionalnim strategijama održivog razvoja. Postavlja se pitanje kakva je budućnost NSOR. Neke od mogućih alternativa su: jačanje uloge strategija održivog razvoja kao krovnih razvojnih politika, kroz usmeravanje i usklađivanje sektorskih politika; dalje slabljenje uloge strategija održivog razvoja; transformacija strategija održivog razvoja u manje formalne, široko participativne politike koje su rezultat socijalnih dijaloga na temu održivog razvoja (primer Nemačke), odnosno transformacija NSOR u sektorski usmerene politike vezane za zeleni rast (u slučaju Holandije).

Pitanja tržišta rada i zapošljavanja, u okvirima NSOR, obuhvaćena su na različite načine i uz različit nivo pretpostavljenog prioriteta. Ima slučajeva gde konkretan tema uopšte nije deo sadržaja NSOR, a u drugim primerima je datom problem pripisan relativno visok nivo značajnosti. Ipak, može se zaključiti da oblasti zapošljavanja i tržišta rada u najvećem broju analiziranih dokumenata nema ulogu prioritete razvojne oblasti. Isto tako, u marginalnom broju slučajeva dugoročna perspektiva tokova zaposlenosti i tržišta rada je adekvatno obuhvaćena. Tamo gde su konkretna pitanja analizirana, strategije su pre svega fokusirane na unapređenje fleksibilnosti tržišta rada, kroz bolje i brže povezivanje ponude i tražnje, odnosno alokaciju postojeće radne snage na poslove sa najvišim mogućim nivoom produktivnosti u datim uslovima. Stvaranje novih radnih mesta je u drugom planu i samim tim je retko isticano kroz ciljeve, odnosno konkretne mere predviđeno pomenutim strateškim dokumentima. Strategijama se targetiraju i pitanja pravednosti u raspodeli resursa, jednakih mogućnosti i smanjenja siromaštva. Primetno je da su strategije tzv. novih zemalja članica značajno usmerenije na pitanja zapošljavanja i zaposlenosti, nego što je to slučaj sa drugim članicama. To je

konzistentno sa zaključcima analize sadržaja NSOR Srbije, gde problem zapošljavanja ima relativno visok značaj u odnosu na ekonomski razvijenije članice EU. Ipak se može zaključiti da prioritet zapošljavanja u nekim primerima NSOR raste u periodu posle 2008. godine, što je slučaj i u ekonomski razvijenijim državama članicama EU (Nemačka).

1. Pri analizi obuhvata teme zapošljavanja u okviru NSOR, prvom istraživačkom hipotezom je pretpostavljeno da se *NSOR zemalja članica EU sveobuhvatno navode uzroci nezaposlenosti*. Rezultati istraživanja pokazuju da se u manje od polovine strategija uzroci nezaposlenosti u bilo kom vidu pominju. U slučajevima kada se uzroci ističu, to su dominantno nivo obrazovanja, globalizacija, nizak stepen fleksibilnosti tržišta rada, privredna struktura i kvalitativno neslaganje ponude i tražnje. Strukturni problemi se, na primer, navode tek u svakoj trećoj strategiji, iako stručnjaci pokazuju da je problem nezaposlenosti u evropskim državama dominantno strukturne prirode. Nakon sagledavanja trendova na tržištu rada i analize tekstova NSOR, može se reći da suštinsko uočavanje uzroka nezaposlenosti na tržištima rada EU nije izražena oblast interesovanja donosilaca odluka kada se govori o nacionalnim strategijama održivog razvoja.

U datom kontekstu bi trebalo uzeti u obzir i politike tržišta rada, kao način da se smanji nezaposlenost, imajući u vidu njene uzroke. U najvećem broju slučajeva pominju se neki od programa tržišta rada, a pre svega aktivni programi. Ovde se govori o: obrazovanju, obukama i prekvalifikaciji, karijernom savetovanju i informisanju (uključujući asistenciju pri aktivnom traženju posla) i promociji fleksibilnih formi zapošljavanja, što je u skladu sa opštim tokom razvoja politika tržišta rada na evropskom kontinentu. Aktivnim programima tržišta rada se po pravilu targetiraju dugoročni uzroci nezaposlenosti i usmerene su na ranjive grupe na tržištu rada, što jeste slučaj kada se analiziraju konkretne strategije. U isto vreme, opšta namena aktivnih programa tržišta rada može se sagledati kroz bolje povezivanje ponude i tražnje, što se kao svrha konkretnih programa eksplicitno navodi u svakoj četvrtoj analiziranoj strategiji. Među razlozima relativno čestog isticanja obrazovanja kao programa tržišta rada može biti

deklarativna orijentisanost razvoju i progresu, odnosno konceptu doživotnog učenja koji se u teoriji i praktičnim politikama često dovodi u vezu sa ekonomijom zasnovanom na znanju i konceptom održivog ekonomskog razvoja. U obzir treba uzeti i činjenicu da u više od 60% slučajeva, oblast tržišta rada i zapošljavanja ne spada u prioritetne teme strategije održivog razvoja, pa navođenje konkretnih programa tržišta rada ostaje van konteksta dugoročnog pristupa rešavanju problema nezaposlenosti imajući u vidu njene uzroke. Na kraju, analiziranim dokumentima se najvećim delom ističu opšta načela koja bi trebalo uzeti u obzir, pre svega pri unapređenju pravednosti i efikasnosti tržišta rada. U tom smislu, strategije održivog razvoja su dominantno deklarativnog tipa i njima se ne predviđaju konkretne akcije koje bi dovele do konkretnog ciljanog rezultata. Zbog svega navedenog, konkretna *hipoteza ne može biti prihvaćena*.

2. Drugom postavljenom hipotezom se nastojalo da se u vezu dovedu konkretni privredni sektori, odnosno delatnosti sa izvorima novih radnih mesta. Hipoteza glasi: *NSOR zemalja članica EU sektorski se jasno definišu izvori novih radnih mesta u budućnosti*. Investiciona politika usmerena na konkretne delatnosti i sektore omogućava da se usmereno kreira privredni rast i tako stvaraju nova radna mesta. Kroz analizu je pokazano da nije svaki rast isti, sa aspekta zapošljavanja, odnosno da kvalitet i produktivnost poslova zavisi od vrste delatnosti koja se obavlja i privrednog sektora u kojima su radna mesta stvorena. Dalje, od produktivnosti poslova zavisiće i stvorena vrednost u jednoj zemlji, odnosno rast životnog standarda, što jeste neizostavni deo razvojnih politika zemalja članica i EU u celini, ali i Srbije. U razmatranje treba uzeti i sistem podsticaja za poslodavce, kako bi do stvaranje novih poslova zaista došlo.

Okvir nacionalnoj sektorskoj opredeljenosti privrede u kontekstu NSOR daju i evropski strateški krovni dokumenti. Na prvom mestu, Lisabonska strategija i strateški dokument Evropa 2020 ističu potrebu usmeravanja evropskih privreda na uslužne delatnosti u opštem smislu, kojim se omogućava stvaranje visokog stepena dodate vrednosti i manje je ugrožen procesima globalnog seljenja poslova. Treba imati u vidu da su u početnom delu analize navedeni sektori u

kojima se očekuje najveći broj otvorenih radnih pozicija, a to su sektor informaciono-komunikacionih tehnologija, sektor vezan za usluge u oblasti zaštite životne sredine i sektor zdravstvenih i ličnih usluga.

Generalno gledano, u nešto više od polovine strategija pominje se stvaranje novih radnih mesta u privatnom sektoru, u jednoj strategiji se dominantno navodi javni sektor, dok to u ostalim dokumentima to nije precizirano. U tekstu svake treće analizirane strategije zemalja članica EU eksplicitno su identifikovani privredni sektori, odnosno delatnosti u kojima će biti stvorena nova radna mesta. Više od 40% slučajeva karakteriše nepostojanje sektorskog pristupa u identifikovanju novih radnih mesta, dok se u tekstovima jedne četvrtine analiziranih NSOR prepoznaje delimična sektorska opredeljenost kada su izvori novih radnih mesta u pitanju. Kao pozitivni primeri u kontekstu jasne sektorske opredeljenosti kada je zapošljavanje u pitanju mogu se uzeti u obzir dokumenti Finske, Danske, Nemačke i Austrije. Kao tipični slučajevi strategija bez sektorskog pristupa u datom smislu, dokumenti Slovačke, Kipra, Mađarske i Češke. Onda kada su konkretni sektori ili privredne delatnosti navođeni u tekstovima NSOR, to su pre svega bili:

1. zaštita životne sredine, zelena ekonomija, proizvodnja energije iz obnovljivih izvora, resursna efikasnost
2. poljoprivreda, organska poljoprivreda i proizvodnja hrane
3. turizam, ekoturizam, agroturizam i slobodno vreme
4. sektor usluga u opštem smislu

Može se zaključiti da se zeleni poslovi smatraju najatraktivnijim u kontekstu održivog razvoja, što je bilo i očekivano, imajući u vidu da ovaj segment radnih mesta karakteriše izražena veza ekonomske i ekološke komponente održivog razvoja. Na kraju, činjenica da se sintagma „nova radna mesta“ pojavljuje u proseku manje od dva puta u tekstovima strategija, zaključak je da stvaranje novih radnih mesta nije u fokusu najvećeg broja NSOR. *Tako je istraživanjem i analizom pokazano da druga hipoteza ne može biti prihvaćena.*

3. Prethodno je sagledano na koje sve načine ekonomska kriza može uticati na tržište rada i kakav odgovor donosioci odluka na to mogu dati. Sa druge strane, strategijama bi, prema definiciji i osnovnim karakteristikama, trebalo da se obuhvate element predvidivosti u dinamičnom okruženju, odnosno odgovori na moguće poremećaje. Imajući u vidu ekonomsku krizu iz 2008. godine, interesovanje autorke je bilo usmereno na pitanje da li su NSOR zemalja članica EU uzeti u obzir mogući tržišni poremećaji i da li je za to predviđen relevantan odgovor. Stoga je treća hipoteza glasila: *NSOR zemalja članica EU i pratećim indikatorima uzimaju se u obzir uslovi ekonomske krize i relevantni potencijalni poremećaji na tržištu rada.*

Istraživanjem je pokazano da u 40% analiziranih dokumenata ekonomska kriza uopšte nije pomenuta. Takođe, moglo se zaključiti da se u NSOR koje su usvojene posle 2008. godine, ekonomska kriza učestalije navodi. Datim nalazom se indicira ex post pristup pri analizi okruženja, odnosno reakcija na već nastalu situaciju. Zaključeno je da broj pojavljivanja konkretnog pojma zavisi od godine usvajanja strategije, odnosno broj pojavljivanja iz godine u godinu raste, što ide u prilog prethodno iznetom zaključku. Čak i u dokumentima u kojima je recesija pominjana u periodu pre 2009. godine, to se odnosilo na trenutno ili nedavno ekonomsko stanje, u odnosu na trenutak kada je NSOR usvojena (u slučaju Slovačke i Švedske, na primer). Dakle, konkretan tržišni poremećaj nije predviđen kao moguć scenario. NSOR usvojene pre 2008. godine u značajnom broju uopšte nisu obuhvatale problem nezaposlenosti, već su dominantno pisane u afirmativnom kontekstu, usmeravajući se na budući rast i prosperitet, uz podrazumevani kontinuitet ekonomskog rasta. U ovom kontekstu je interesantno pomenuti slučaj Španije i Grčke, zemalja čija su tržišta rada u najvećoj meri pogođena ekonomskom krizom, a u čijim NSOR opasnost od ekonomske krize i recesije gotovo da nije pominjana.

Usled ekonomske krize, društveno ekonomsko stanje i izazovi tržišta rada u pojedinim evropskim državama su znatno izmenjeni. NSOR su u određenom smislu stavljene u drugi plan i njihova realizacija je odložena. Takođe, struktura i

intenzitet privrednih problema se promenila, tako da je i aktuelnost strategija dovedena u pitanje. Stoga su NSOR u nekim od posmatranih država revidirane u skladu sa aktuelnim izazovima, a negde su dati dokumenti u procesu prilagođavanja. Na osnovu rezultata istraživanja može se videti da u najvećem broju slučajeva ekonomska kriza nije bila predviđena u kontekstu mogućeg diskontinuiteta ekonomskog rasta. Takođe, nisu pripremljeni odgovori za eventualni “loš scenario” ekonomskih tokova, pa se to preslikava i na dešavanja na tržištu rada. Imajući u vidu prethodno navedene argumente, *treća hipoteza ne može biti prihvaćena.*

4. Ovim istraživanjem je obuhvaćena i analiza indikatora održivog razvoja koji se odnose na tržište rada i zapošljavanje. Početna pretpostavka je bila da su *indikatorima održivog razvoja u okviru NSOR zemalja članica EU i drugih relevantnih dokumenata sveobuhvatno obuhvaćeni aspekti zapošljavanja u uslovima održivog razvoja.* U ovom slučaju je dominantno ispitivana relevantnost indikatora za dugoročne aspekte tržišta rada i zapošljavanja, imajući u vidu sinergijsku vezu između ekološke, ekonomske i socijalne razvojne perspektive.

Argumentacija počinje pregledom literature gde je dat je argument da u tekstovima NSOR često nedostaje konzistentnost obuhvata u smeru cilj – predložene mere – indikatori za praćenje napretka. U analiziranom slučaju, konkretni pokazatelji su kategorisani na različite načine. U nekim primerima su smatrani socijalnim aspektom razvoja, dok su u drugim setovima indikatora bili vezivani za oblast ekonomskog razvoja, ili samo generički naziv “Zaposlenost”, “Rad” i slično. Generalno gledajući, utvrđeno je da su svi indikatori direktno, a ređe indirektno izvedeni iz postojeće statističke baze vezane za oblast rada. U tom smislu je jasna prednost pokazatelja koja se ogleda u niskim troškovima eksploatacije i dostupnosti podataka, ali bi mana mogla da bude nizak stepen informativnosti, relevantnosti i kontekstualne specifičnosti podataka i informacija koje bi pred sobom imali odgovarajući donosioci odluka.

Važno za ovaj deo analize jeste da svi nacionalni setovi indikatora održivog razvoja obuhvataju neki od pokazatelja koji se odnose na pitanja tržišta rada i

zapošljavanja. Najčešće korišćeni jesu: *stopa nezaposlenosti* (oko 83%, odnosno 20 od 24 strategije), *stopa zaposlenosti* (oko 62%, odnosno 15 strategija) i *stopa dugoročne nezaposlenosti* (oko 54% slučajeva, ili 13 od 24 analizirana dokumenta). U svakoj četvrtoj strategiji se pominje pokazatelj pod nazivom *razlika u platama između muškaraca i žena*, a značajno ređe i ostali pokazatelji: *nezaposlenost prema regionima*, *stopa nezaposlenosti starijeg stanovništva*, *ekonomski aktivno stanovništvo*, *prosečna starost lica koja napuštaju tržište rada*, *stopa zaposlenosti*, *stopa nezaposlenosti imigranata* i slično. Opšti zaključak je da najfrekventnije pokazatelje odlikuje visok nivo opštosti. Tako su u skromnom broju slučajeva korišćenim indikatorima direktno obuhvaćene ranjive grupe na tržištu rada kao što su mladi, starija lica, žene, imigranti, osobe sa invaliditetom i drugi. Može se reći da je u većem broju slučajeva predviđena segregacija indikatora *stopa zaposlenosti* ili *stopa nezaposlenosti prema polu i starosti*, što bi moglo ići u prilog izvesnom obuhvatu tržišnog položaja pojedinih ranjivih grupa stanovništva. Sa druge strane imigranti su eksplicitno obuhvaćeni u samo dva seta indikatora (Finska i Švedska), što se odnosi i na osobe sa invaliditetom (Poljska i Švedska).

Indikatori koji se odnose na strukturu kretanja zaposlenosti po privrednim sektorima su prepoznati samo u četiri seta pokazatelja. Tu je kao pozitivan primer istaknuta Estonija koja navodi pokazatelje pod nazivom *zaposlenost u znanjem intenzivnim sektorima* i *zaposlenost u visoko i srednje tehnološki intenzivnim sektorima*, što se direktno može povezati sa težnjom za unapređenjem produktivnosti rada, odnosno rastom blagostanja³⁴². U okviru grupa relevantnih pokazatelja nisu identifikovani oni koji se odnose na zelene poslove, što se u ovom kontekstu smatra značajnim nedostatkom.

Kada se govori o indikatorima kojima bi se konkretnije pratili tokovi zaposlenosti, isti su prepoznati samo u slučaju Hrvatske (*stopa rasta zaposlenosti*). Slično, indikator *oglašene radne pozicije* pojavljuje se isključivo u rumunskom setu pokazatelja održivog razvoja. U tekstovima NSOR i pratećim skupovima

³⁴² Pomenuti indikatori jesu kategorisani u grupu od nazivom „Rast blagostanja – zaposlenost“

indikatora održivog razvoja identifikovan je skroman broj pokazatelja koji se odnose na nedovoljnu i ranjivu zaposlenost. U dva slučaja se pojavljuje pokazatelj *broj lica sa nepotpunim radnim vremenom* (Austrija i Mađarska), indikator pod nazivom *stopa nezaposlenosti i stopa nedovoljne zaposlenosti* u slučaju Francuske i indikator *razlozi za nesigurnu (ranjivu) zaposlenost*, koji je obuhvaćen setom indikatora održivog razvoja Finske.

Aspekt obrazovanja nije posebno uziman u razmatranje tokom istraživanja, ali imajući u vidu da se visok stepen obrazovanja stanovništva podrazumeva u okviru koncepta ekonomije zasnovane na znanju i održivog razvoja, sagledan je i taj aspekt senzibilisanosti stručnjaka zaduženih za formiranje setova indikatora održivog razvoja u zemljama članicama EU. U pet skupova pokazatelja vrši se segregacija stope zaposlenosti ili stope nezaposlenosti prema nivou obrazovanja. Samo u primeru Francuske pojavljuje se pokazatelj *mladi koji nisu učestvovali u programima obuke i obrazovanja*, i to u okviru grupe indikatora vezanih za demografska i imigraciona pitanja. Na kraju, nije uočeno da su indikatorima obuhvaćena pitanja globalizacije, tehnoloških promena, odnosa ekonomskog rasta i zaposlenosti i drugih važnih pitanja za oblast zapošljavanja i održivog razvoja. Uzimajući u obzir prethodno navedene argumente, *četvrta hipoteza ne može biti prihvaćena*.

5. Petom hipotezom je postavljeno pitanje koje se odnosilo za nivo obuhvata teme zapošljavanja i tržišta rada u tekstu NSOR Republike Srbije. Pretpostavka je bila da su *NSOR Srbije predviđena konkretna rešenja za problem nezaposlenosti, odnosno sektorski jasno definisani izvori novih radnih mesta u budućnosti*. Okvir za pisanje analiziranog dokumenta bila je, u trenutku usvajanja dokumenta, aktuelna Lisabonska strategija, što približava granice razmišljanja donosilaca odluka u Srbiji i zemljama članicama EU, kada su u pitanju opšta stremljenja i predviđena rešenja. Institucionalno utemeljenje NSOR Republike Srbije je i Evropska socijalna povelja, pa je strateška usmerenost dokumenta dominantno socijalna u istraživanom kontekstu. Tema zapošljavanja i pitanja tržišta rada predstavljaju jednu od ključnih oblasti strategije. To je očekivano, imajući u vidu

opšte trendove na tržištu rada Srbije. Kada se sagleda frekvencija pojavljivanja unapred formulisanih ključnih reči, može se reći da NSOR Republike Srbije spada u dokumente kojima je tema zapošljavanja i tržišta rada natprosečno obuhvaćena. Fokus datog dokumenta je stavljen na nova radna mesta, smanjenje nezaposlenosti, odnosno društvene nejednakosti identifikovanih ranjivih grupa na tržištu rada.

I pored početne analize društveno-ekonomskih problema na različitim nivoima, tekst NSOR dominantno čine izjave deklarativnog tipa i tvrdnje preuzete iz pomenutih međunarodnih i evropskih strateških dokumenata. Težnje kao što su “*rast zaposlenosti*”, “*unapređenje kvaliteta i produktivnosti rada*”, “*postizanje socijalne kohezije*” u značajnom delu dokumenta ostaju van konteksta, iako se u konkretnom slučaju vezuju za izraženo segmentirano tržište rada. Takođe, može se uvideti da dokument odlikuje ograničen nivo konzistentnosti i kontekstualne specifičnosti, kada se govori o zapošljavanju i problemima nezaposlenosti. Tako se teži ciljevima i viziji razvijenih evropskih ekonomija (ekonomija zasnovana na znanju, međunarodna konkurentnost, visok životni standard stanovništva), a zatim se merama targetiraju problemi koji su karakteristika daleko manje razvijenih ekonomija (masovno siromaštvo, izrazito segmentirano tržište rada i slično).

Analiziranim dokumentom se donosi odluka pozivaju *na Nacionalnu strategiju zapošljavanja* za period od 2005. do 2010. godine, čime se može objasniti nedostatak početne analize stanja na tržištu rada. Na sličan način se može tretirati i izostanak navođenja uzroka nezaposlenosti, na osnovu kojih bi zatim trebalo da uslede mere delovanja. U datom slučaju, poželjnu viziju budućnosti i principijelnih stremljenja, prate mere koje su dominantno deklarativnog tipa. Konkretno, poreski podsticaji i privlačenje stranih investicija, unapređenje fleksibilnosti tržišta rada, podsticanje aktivnosti ranjivih grupa na tržištu rada, društvena odgovornost preduzeća i politika usmerena ka razvoju malih i srednjih preduzeća jesu mere unapređenja zaposlenosti prevashodno opšteg,

deklarativnog tipa, koje nisu u potpunosti povezane sa prethodno iznetim vizijama i stremljenjima.

Strategijom se ne identifikuju konkretni izvori novih radnih mesta, već se kao oblast u kojoj postoji potencijal za stvaranje novih radnih mesta navode uslužne delatnosti u opštem smislu, što je ponovo smernica koja je nekritički preuzeta iz Lisabonske strategije. Nova radna mesta se dovode u vezu sa međunarodnom konkurentnošću, primenom znanja, savremenim tehnologijama i slično, ali bez jasnog opredeljenja u kojoj oblasti država ima komparativnu prednost, odnosno na koji konkretno način će se usmeriti i povezati investicije, poslovi i znanja zaposlenih. Navođenje statističkih podataka vezanih za zaposlenost u oblasti turizma jeste van konteksta sektorske specijalizacije i zato se ovde ne može smatrati argumentom u smeru sektorskog planiranja izvora novih radnih mesta, odnosno zapošljavanja. Vrste poslova koji imaju najveći potencijal rasta, kao što su zeleni poslovi, radna mesta u oblasti informacionih tehnologija, ličnih i zdravstvenih usluga isto tako nisu obuhvaćeni konkretnom strategijom.

NSOR Republike Srbije navodi se "proaktivna politika" usmerena na smanjenje nezaposlenosti, odnosno kombinacija aktivnih i pasivnih politika tržišta rada. Predviđenim merama se, sa jedne strane, identifikuje širok spektar ranjivih grupa na tržištu rada, a sa druge strane, teži se smanjenju masovnog siromaštva, što obuhvata potencijalno drugačiju, a ponovo nedovoljno jasno određenu grupu. Na primer, istaknuta je višedimenzionalna ranjivost žena u kontekstu zaposlenosti, dok mladi u slučaju politika tržišta rada nisu posebno navedeni. Mere i politike u ovom smislu nisu imenovane (sem javnih radova i novčanih naknada za nezaposlenost), tako da se iz analiziranog dokumenta ne može jasno sagledati njihova svrha i nivo efektivnosti. Ovde je dobro istaći da se novčane naknade za nezaposlena lica i programi javnih radova smatraju se tradicionalnim u kontekstu politika tržišta rada, pa više doprinose održavanju statusa quo, nego proaktivnom pristupu u rešavanju problema nezaposlenosti i stvaranju novih radnih mesta. Kao dodatni argument, može se pomenuti činjenica da se u dokumentu ne prepoznaje jasna sinteza ekološkog, ekonomskog, socijalnog (i institucionalnog)

razvojnog aspekta, kada se govori o istraživanom problemu. NSOR Republike Srbije u analiziranom smislu karakteriše i nizak nivo prediktibilnosti, imajući u vidu da se ne pretpostavlja opasnost razvojnog diskontinuiteta, ekonomske krize i dodatnih ekonomskih poremećaja kao mogućeg scenarija budućnosti. Nakon analize različitih aspekata teksta NSOR Republike Srbije, može se zaključiti da *peta istraživačka hipoteza ne može biti prihvaćena*, uprkos značajnim prednostima NSOR Srbije u odnosu na dokumente većine država članica EU, kada se govori o obuhvatu pitanja zapošljavanja.

6. Poslednjom hipotezom obuhvaćena je analiza relevantnih indikatora održivog razvoja obuhvaćenih NSOR Srbije. Postavljeno je pitanje u kojoj meru su indikatori održivog razvoja usvojeni u strateškim dokumentima Republike Srbije usklađeni sa relevantnim pokazateljima u zemljama članicama EU i EU u celini, imajući u vidu da je institucionalni okvir razvoja NSOR Republike Srbije i zemalja članica EU gotovo identičan.

U slučaju dva pokazatelja održivog razvoja koji se odnose na tržište rada (*stopa nezaposlenosti* i *stopa zaposlenosti*), pokazatelji su u potpunosti usaglašeni sa najvećim brojem zemalja članica EU (83%, 62,5%, respektivno). *Stopu nezaposlenosti žena* kao pokazatelj u kontekstu održivog razvoja prati svega trećina zemalja, dok *stopu nezaposlenosti mladih* eksplicitno uzima u obzir manje od 10% država članica EU. Zaključeno je da su opšti indikatori isti u većini država, a da je moguće da su u konkretnim slučajevima indikatori prilagođavani ciljevima pojedinih NSOR. Imajući u vidu istraživanje EUROSTAT iz 2006. godine koje je pokazalo da postoji relativno nizak procenat usklađenosti prioriteta i ciljeva NSOR sa indikatorima održivog razvoja pomoću kojih bi se pratio napredak u realizaciji okvira datih NSOR, prethodno postavljen argument ne može biti prihvaćen. Dakle, pokazatelji održivog razvoja su često proizvoljno određivani i zbog toga je otežano njihovo dosledno poređenje. Konkretno, pomenuta je sličnost NSOR Republike Srbije i NSOR Hrvatske, odnosno NSOR Slovenije. Postoji i sličnost u indikatorima koji se prate (*stopa zaposlenosti*, *stopa nezaposlenosti*, *nezaposlenost po regionima*), ali se u Hrvatskoj pojavljuju i

pokazatelji koji ovde nisu uzeti u obzir (*stopa rasta zaposlenosti; dugoročna nezaposlenost*). Kao relevantan indikator održivog razvoja u Sloveniji se pojavljuje samo *registrovana stopa nezaposlenosti*. Direktna uporedivost pokazatelja u drugim slučajevima je manje moguća.

Indikatori održivog razvoja kojima se prati napredak u realizaciji NSOR Republike Srbije se u najvećem broju slučajeva mogu uporediti sa relevantnim pokazateljima koji se prate na nivou EU, iako ove druge karakteriše veći nivo opštosti. Tako bi se mogla stvoriti određena baza za uporedivost pokazatelja Srbije i zemalja člana EU. Imajući u vidu prethodno iznete argumente, može se zaključiti da *šesta hipoteza može biti prihvaćena*.

Na osnovu prethodne analize hipoteza i razmatranih argumenata proisteklih iz datog istraživanja, opšti zaključak jeste da postavljene istraživačke hipoteze ne mogu da budu prihvaćene, osim u slučaju poslednje hipoteze. Tačno je da je institucionalni okvir NSOR istoobrazan, pa se konkretne razlike među analiziranim dokumentima mogu pripisati nastojanju da se isti prilagode specifičnoj društveno-ekonomskoj situaciji u datoj državi. Zajedničko za konkretne NSOR je to da je u veoma malom broju slučajeva pitanje zapošljavanja i tržišta rada adekvatno obuhvaćeno. Uzimajući u obzir razvojne prioritete i integraciju ekološkog, ekonomskog i socijalnog aspekta održivog razvoja u okviru NSOR, moguće je svaku razvojnu oblast povezati sa potencijalom za stvaranje novih radnih mesta, odnosno usklađivanjem drugih politika (obrazovnih, investicionih i slično), kako bi se prevazišle strukturne neusaglašenosti ponude i tražnje za radnom snagom.

Do glavnih propusta dolazi u pokušajima definisanja mogućih tržišnih scenarija, predikcije budućih tržišnih tokova, uzroka nezaposlenosti, opasnosti po trenutnu zaposlenost, kao i propusta u identifikovanju izvora novih radnih mesta, potrebnih usled tehnološko-globalizacionih uticaja na gašenje postojećih poslova. Ukoliko NSOR ne izgube svoju ulogu poredeći se sa setom obavezujućih razvojnih dokumenata na nacionalnom i nadnacionalnom nivou, onda bi svakako tema održivosti tržišta rada morala biti važan deo svake politike usmerene na

održivih razvoj, što uključuje i prateći skup indikatora. Evidentna je sektorska neopredeljenost država članica EU i Srbije, kada se govori o mogućim izvorima novih radnih mesta, što dodatno argumentuje nalaze koji se odnose na nizak nivo specijalizacije i prediktibilnosti.

1. Predlozi za unapređenje nacionalnih strategija održivog razvoja

Generalno posmatrajući kontekst dugoročnog razvoja, pitanje postizanja visoke i stabilne zaposlenosti jeste pitanje održivog razvoja, kao i drugi društveno-ekonomski razvojni aspekti koji nisu vezani za aktuelne probleme i izazove, već se kroz analizu snaga, slabosti, mogućnosti i pretnji mogu proceniti kao važne oblasti održivog razvoja. Zaključak disertacije svakako ne bi bio usmeren ka kritici evropskih ili nacionalnih razvojnih politika i odnosa prema zapošljavanju i stvaranju novih radnih mesta. NSOR su upravo analizirane sa ovog stanovišta kako bi se locirala njihova uloga u nastojanju da se reši jedan od najaktuelnijih ekonomskih problema današnjice. Konkretni izazov mogao bi imati dugoročne implikacije na ekonomski razvoj evropskih društava. Ipak, ukoliko se teži osnaživanju dugoročnih politika koje podrazumevaju međugeneracijsku perspektivu ekonomskog, socijalnog i ekološkog razvoja, efikasno korišćenje radne baze društva kroz visok nivo zaposlenosti, odnosno stvaranje novih radnih mesta u skladu sa komparativnim prednostima i usmerenoj privrednoj transformaciji konkretne ekonomije svakako treba da ima značajnu ulogu u okviru date razvojne politike.

Treba istaći da ambicija autorke nije usmerena ka definisanju metodologije pisanja dugoročnih razvojnih strategija na nacionalnom nivou, već ka analizi obuhvata oblasti zapošljavanja i tržišta rada, odnosno nivou značajnosti koja je dodeljena relevantnim temama u okviru istraživanih dokumenata. Imajući u vidu da oblast zapošljavanja nije uključena u značajan broj strategija, dodatno se može dovesti u pitanje suštinski značaj NSOR u posmatranim državama. Problemi tržišta rada predstavljaju komponentu strateškog značaja u razvojnom kontekstu, pa sistemski pristup i prioritizacija teme zapošljavanja i tržišta rada predstavlja važan deo legitimnih

razvojnih strategija, što se može videti iz primera Lisabonske strategije i dokumenta Evropa 2020.

Pitanja vezana za zapošljavanje bi trebalo da budu integralni deo svake konkretne sektorske politike koje su u fokusu razvojnih strategija, kako bi se iskoristio potencijal za kreiranje novih radnih mesta u različitim segmentima društva i privrede. Ostaje dilema da li NSOR oblast zapošljavanja treba da obuhvaćena sa aspekta održivosti tržišta rada, ili sa aspekta integracije teme zapošljavanja u druge sektorske prioritete, kako bi se ukupan prosperitet iskoristio za usmeravanje pozitivnih tokova zaposlenosti. Mišljenje autorke jeste da se oba aspekta moraju uzeti u razmatranje. Tako se kao centralne teme preseka skupova „održivi razvoj“ i „zaposlenost“ mogu navesti:

- Rast životnog standarda stanovništva (BDP po stanovniku) kroz rast zaposlenosti i produktivnosti;
- Razvoj sistema podsticaja za stvaranje visokoproduktivnih radnih mesta;
- Postizanje visokog nivoa zaposlenosti u uslovima dinamičnih tržišno-tehnoloških promena i
- Identifikacija izvora novih radnih mesta u održivoj ekonomiji, usled tehnološko izazvanog gašenja postojećih radnih mesta i globalnog seljenja poslova.

Tokom prethodne analize, došlo se do nalaza da u većini tekstova NSOR tema zapošljavanja nije u značajnoj meri obuhvaćena. Uočen je rastući trend nezaposlenosti u svetu, čak i u ekonomijama koje se susreću sa aktuelnim ili potencijalnim manjkom radne snage. Zbog toga bi oblast zapošljavanja u kontekstu NSOR trebalo obuhvatiti sa najmanje tri aspekta:

1. Unapređenje efikasnosti tržišta rada;
2. Identifikovanje novih izvora radnih mesta u dugom roku i
3. Sinteza socijalnih, ekonomskih i ekoloških aspekta zapošljavanja.

Prvi aspekt omogućava ubrzanje toka radne snage ka najproduktivnijim prilikama za zaposlenje. Uklanjanje institucionalnih ograničenja, unapređenje mobilnosti, dalja integracija obrazovne politike i politike zapošljavanja, kao i sprovođenje aktivnih mera

tržišta rada smatraju se opštim rešenjima u ovom smislu. Strukturni karakter nezaposlenosti u evropskim državama ukazuje na važnost i svrhu konkretnih mera. Podrška fleksibilnim formama zapošljavanja, koje su potreba poslodavaca u savremenim uslovima poslovanja su takođe važne u ovom smislu. Ipak, koncept fleksigurnosti, razvijen na osnovama savremene ekonomske teorije i evropske politike blagostanja, još uvek se segmentirano sprovodi i njegovi efekti njegovog sprovođenja nisu jasni. Njegovo dosledno sprovođenje bi unapredilo funkcionisanje tržišta rada što je jedan od osnova dugoročnog ekonomskog rasta.

Iako ovim radom nisu obuhvaćena pitanja osnovnog modela ekonomskog rasta i sektorske specijalizacije nacionalne privrede u procesu globalne podele rada, pokazano je da u globalnoj utakmici za privlačenje radnih mesta pobeđuju države koje su u stanju da se sektorski opredele i razvoj radne snage usmere ka konkretnim delatnostima. Države se u najvećem broju analiziranih slučajeva nisu dosledno odlučile za sektorski pristup i specijalizaciju u cilju rešavanja problema nezaposlenosti. Većina programa se zasniva na popunjavanju postojećih radnih mesta. Posledica toga jeste smanjen potencijal za stvaranje novih radnih mesta, odnosno za privlačenje i zadržavanje potrebne radne snage.

Sektorski pristup u opredeljivanju dugoročnog rešenja u oblasti zapošljavanja omogućava fokus na ključne resurse i komparativne prednosti jedne države. Tako će se konkretno društvo usmeriti na razvoj privrednih delatnosti koji imaju najveći potencijal za rast i zapošljavanje. Takođe, primenom kriterijuma za evaluaciju različitih privrednih delatnosti postiže se integracija različitih razvojnih aspekata u donošenju odluka o prioritetnim oblastima. Potrebno je jasno identifikovati izvore novih radnih mesta koji proističu iz ciljeva i mera definisanih strategijama održivog razvoja i konkretne rezultate integrisati u nacionalne strategije zapošljavanja.

Aspekt integracije ekološkog, ekonomskog i socijalnog konteksta tokova zaposlenosti i tržišta rada podrazumeva pokušaj relativizacije suprotstavljenosti različitih ciljeva u kontekstu održivog razvoja, odnosno koristi od investiranja u ekološki, ekonomski i socijalni razvoj, kako bi se pospešio pozitivan tok zaposlenosti i rešili dugoročni problemi tržišta rada. Konkretno sumiranje datih razvojnih elemenata moglo

bi se sagledati kroz razvoj: zelenih poslova (ekološka komponenta razvoja), visokoproduktivnih poslova (ekonomska komponenta) i dostojanstvenih poslova, uz inkluzivan pristup tržištu rada i mogućnost brzog pronalaženja novog zaposlenja u slučaju gubitka posla (socijalna razvojna komponenta). Treba istaći i da obavezno uključivanje svih poželjnih ciljeva održivog razvoja može dovesti do deklarativne obojenosti razvojnih strategija, odnosno definisanja opštih i nekad nepovezanih stremljenja, što negativno utiče na efektivnost datih politika.

2. Predlog skupa indikatora održivog razvoja koji se odnose na tržište rada

Prostor za dalje unapređenje politika u ovom segmentu tiču se unapređenja pokazatelja kojima se prati napredak u rešavanju problema nezaposlenosti i stvaranja novih radnih mesta, a u skladu sa trendovima razvoja ekološke svesti, efikasnijeg korišćenja resursa, unapređenja tržišno socijalne pravednosti i slično. Moglo bi se očekivati da će pokazatelji kojima se prati realizacija strategija održivog razvoja biti direktno povezani sa relevantnim ciljevima i postavljenim zadacima. Rezultati analize EUROSTAT iz 2007. godine ne govore tome u prilog, kao što je tokom analize pokazano. Na osnovu prethodnog istraživanja i analize moglo se zaključiti da su indikatori tržišta rada koji se posmatraju u okviru procesa praćenja realizacije strategija održivog razvoja prevashodno opšteg tipa i formirani su na osnovu podataka odnosno pokazatelja koji nacionalne statistike i EUROSTAT standardno prikupljaju u procesu praćenja aktivnosti na tržištu rada. Kao što je prethodno pokazano, to govori u prilog konkretnim nalazima EUROSTAT. Ovde su fokusu bili samo indikatori tržišta rada koji su testirani ne sa aspekta usklađenosti sa ciljevima i prioritetima NSOR, već sa aspekta relevantnosti.

Iako deo ovog rada nije bila studija slučajeva konkretnih strategija i odnosnih setova pokazatelja, dobar primer za indikatore zaposlenosti koji su direktno povezani sa održivim razvojem jeste Estonija. Pored pokazatelja kao što su *stopa zaposlenosti* i

stopa nezaposlenosti, koji se često pojavljuju kao indikatori održivog razvoja u strategijama drugih zemalja, u Estoniji se koriste i pokazatelji kao što su *zaposlenost u znanjem intenzivnim uslužnim delatnostima*, odnosno *zaposlenost u proizvodnim delatnostima sa srednjom i visokom tehnologijom*. Bitno je istaći da je uz indikatore istaknuta i relevantnost svakog pokazatelja pojedinačno, što unapređuje legitimnost procesa praćenja i vrednovanja napretka u oblasti održivog razvoja. Na kraju, međunarodno poređenje vrednosti indikatora omogućava jasno pozicioniranje države u relevantnom okruženju, kao i mogućnost evaluacije sprovedenih mera i procene prethodno postavljenih ciljeva.

Predlog indikatora održivog razvoja koji bi, na osnovu prethodne analize i zaključaka, mogli poslužiti praćenju napretka u realizaciji postavljenih ciljeva održivog razvoja svrstani su u tri kategorije, imajući u vidu prethodno predložene aspekte sa kojih treba sagledati oblast zapošljavanja i tržišta rada u kontekstu održivog razvoja. U pitanju su sledeće grupe pokazatelja:

- **Unapređenje efikasnosti tržišta rada**
 - Stopa dugoročne nezaposlenosti³⁴³
 - Stopa nepopunjenih oglašanih radnih pozicija;
 - Neslaganje ponude i tražnje u kontekstu znanja i veština;³⁴⁴
- **Identifikovanje novih izvora radnih mesta u dugom roku**
 - Stopa rasta zaposlenosti prema privrednim delatnostima;
 - Sektori sa najvećim rastom broja zaposlenih;
 - Produktivnost rada prema privrednim delatnostima;
- **Sinteza ekološkog, ekonomskog i socijalnog aspekta zapošljavanja**
 - Stopa zaposlenosti u zelenim sektorima;
 - Zaposlenost u znanjem intenzivnim delatnostima;
 - Zaposlenost u visoko i srednje tehnološki intenzivnim proizvodnim delatnostima;

³⁴³ Ključni indikator tržišta rada (ILO)

³⁴⁴ Isto

- Stopa nezaposlenosti ranjivih grupa na tržištu rada (mladi, žene, osobe sa invaliditetom, imigranti, starija lica i drugi);
- Prosečna starost lica koja izlaze sa tržišta rada;³⁴⁵
- Nedovoljna zaposlenost;³⁴⁶
- Ostali indikatori dostojanstvenog posla.³⁴⁷

Jasno je da će odabir seta indikatora održivog razvoja koji se odnose na oblast tokova zaposlenosti i tržišta rada zavisiti od konkretnih problema jednog društva, odnosno postavljenih razvojnih prioriteta. Takođe, definisanje indikatora zavisi i od raspoloživog budžeta za praćenje napretka u postizanju ciljeva postavljenih NSOR, od čega će zavisiti nivo specifičnosti pokazatelja, odnosno razlikovanja istih od podataka koji su standardni deo statističkog obuhvata u jednoj državi. Na kraju, važan je aspekt preglednosti konkretnih podataka koji se na osnovu definisanih pokazatelja dobijaju, a isti zavise i od broja obuhvaćenih indikatora. Ipak, ostaje tvrdnja da su pitanja tokova zaposlenosti i društveno-ekonomske stabilnosti, odnosno održivosti od suštinskog značaja za dugoročan razvoj jednog društva, posebno imajući u vidu tržišne trendove poslednjih godina. Zbog toga je potrebno uložiti dodatan napor kako bi se skupom indikatora održivog razvoja obuhvatio što veći broj relevantnih aspekata savremenog tržišta rada.

³⁴⁵ Indikator je obuhvaćen u sistemu praćenja realizacije Nacionalnim programima strukturnih reformi

³⁴⁶ Isto

³⁴⁷ U prilogu se nalazi prevedena lista Indikatora dostojanstvenog posla, definisanih od strane ILO

LITERATURA

1. Arandarenko M., Vujić, V. (2010), Projekcije zaposlenosti na tržištu rada Srbije do 2020. godine, Kvartalni monitor br. 21, april-jun, Beograd: FREN.
2. Arandarenko, M. (2011), Tržište rada u Srbiji – Trendovi, institucije, politike; Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
3. Arandarenko, M., Nojković, A. (2007), Pregled tržišta rada u Srbiji, Beograd: CDRSEE, NSHC.
4. Arandarenko, M., Krstić, G. (2008), Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji, Tim potpredsednika Vlade za implementaciju Strategije za smanjenje siromaštva, Beograd: Vlada Republike Srbije.
5. Baker, D., Schmitt, J. (1999), *The macroeconomic roots of high European unemployment - The impact of foreign growth*, Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.
6. Baldwin R., Wyplosz Ch. (2010), *Ekonomija evropskih integracija*, treće izdanje, prevod, Beograd: Datastatus.
7. Bazler-Madžar, M. (1997), Tehnološki progres, tržište rada i tehnološka politika, str. 106-113, u Šuvaković, Đ., Arandarenko, M. (1997), *Ekonomska teorija u tranziciji*, Beograd: Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
8. Becker, G. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, pp 9-49.
9. Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., Guillaume, D. (2012), Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects, *IMF Working Paper WP/12/64*, Washington, DC: International Monetary Fund.
10. Block, F. E. (1981), Unemployment: causes and cures. *Cato Policy Analysis No.4*, Washington, DC: Cato Institute.
11. Borjas, G. J. (2009), *Labor economics*, 5th edition Cambridge: McGraw Hill.
12. Bowen, A. (2012), „Green“ growth, „green“ jobs and labour market, Centre for Climate Change Economics and Policy, Working Paper No. 88, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment.
13. Boyce, J. K. (1994), Inequality as a cause of environmental degradation. *Ecological Economics*, Vol. 11, No. 3, pp.169-178.
14. Brodhag C., Talière, S. (2006), Sustainable Development Strategies: Tools for Policy Coherence, *Natural Resources Forum*, 30: 136-145.
15. Calmfors, L. (1994), Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework For The Analysis of Crucial Design Features, *OECD Economic Studies* No. 22.
16. CEDEFOP (2010), 'Skills for green jobs', European synthesis report, Cedefop (2010), 'Skills for green jobs', European synthesis report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
17. CEDEFOP (2011), 'Empowering the young of Europe to meet labour market challenges', *Findings from study visits 2009/10*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
18. CEDEFOP (2012), 'Future skills supply and demand in Europe, Forecast 2012', research paper No 26, Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.

19. CEDEFOP (2013), Quantifying Skill Needs in Europe, Research Paper No 30, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
20. Central Statistical Office in Poland (2011), Sustainable Development Indicators for Poland, Katowice.
21. Central Statistics Office (2013), Sustainable Development Indicators Ireland, Dublin: Government of Ireland.
22. Colantonio, A. (2008), Traditional and Emerging Prospects in Social Sustainability, in Measuring Social Sustainability: Best Practice from Uran Renewal in the EU, 2008/02: *EIBURS Working Paper Series*, European Investment Bank.
23. Colijn, B. (2014), Green Jobs in Europe and The Increasing Demand for Technical Skills, *NEUJOBS Working Paper No 4.2*, dostupno na: http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2014/02/Neujobs_Del4.2_27012014%20.pdf (decembar 2014)
24. Commission on Growth and Development (2008), The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development, Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, World Bank.
25. Commission on Growth and Development (2010), Post-crisis Growth in Developing countries: A Special Report of the Commission on Growth and Development on the Implications of the 2008 Financial Crisis, Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.
26. Draker, P. (2005), *Upravljanje u novom društvu*, Novi Sad: ASEE Books.
27. Dujšin, U. (1999), Nezaposlenost i politika zapošljavanja u zemljama u tranziciji: Hrvatska. *Ekonomika istraživanja*, 2(1-2), 1-19.
28. Egelston, E. A. (2013), *Sustainable Development – A History*, Springer.
29. Ehrenberg, R., Smith, R. (2009), *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 9th edition, Boston, MA: Addison-Wesley.
30. Eichorst, W. (group of authors), (2013), Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Old Workers, *IZA Research Report No. 53*, European Parliament.
31. Emas, R. (2015), The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles, Brief for GSDR 2015, dostupno na: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5839GSDR%202015_SD_concept_definiton_rev.pdf (maj 2016)
32. ESDN (2010), National Sustainable Development Strategies in Europe – Status Quo and Recent Developments, *ESDN Quarterly Reports*. Vienna: European Sustainable Development Strategy.
33. European Central Bank (2012), Euro Area Labour Markets and the Crisis, Frankfurt am Main: European Central Bank.
34. European Commission (2013), A Decent Life for All: Ending poverty and giving the world a sustainable future, Brussels.
35. European Commission (2001), A Sustainable Europe for a Better World: A European Union Strategy for Sustainable Development, dostupno na:

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/l28117_en.htm (avgust 2013)

36. European Commission (2004), National Sustainable Development Strategies in Europe – A First Analysis by the European Commission, *Commission Staff Working Document*. Brussels.
37. European Commission (2004), National Sustainable Development Strategies in the European Union. A first analysis by the European Commission, Brussels.
38. European Commission (2005), Draft Declaration on Guiding Principles for Sustainable Development, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Brussels.
39. European Commission (2005), Sustainable Development Strategy – A platform for action, Brussels.
40. European Commission (2006), Time to Move Up a Gear – The New Partnership for Growth and Jobs. *Communication from the Commission to the Spring European Council*, COM (2006) 30 final. (Parts 1 & 2 and Annex), Brussels.
41. European Commission (2006), Working Together for Growth and Jobs – Further Steps in Implementing the Revised Lisbon Strategy. *Commission Staff Working Paper*, SEC (2006), Brussels.
42. European Commission (2007), A Guide to the EU's Sustainable Development Strategy – A Sustainable Future in our Hands, Brussels: Secretariat-General.
43. European Commission (2010), Employment in Europe 2010, Social Europe, Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
44. European Commission (2010), Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels.
45. European Commission (2012), European Vacancy and Recruitment Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
46. European Commission (2012), Moving Youth into Employment, *Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee of the Regions*, Brussels.
47. European Commission (2013), The Compact for Growth and Jobs: one year on, Report to the European Council, Brussels
48. European Commission (2013), Working Together for Europe's Young People - A Call to Action on Youth Unemployment, *Communication from the Commission to the European Parliament, The European Council, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions*, Brussels.
49. European Commission (2014), EU Skills Panorama 2014, Analytical Highlight focus on European Job Growth Creators, Brussels.
50. European Commission (2014), Green Employment Initiative: Tapping into the job creation potential of the green economy, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2014) 446 final, Brussels.
51. European Council (2006), Renewed EU Sustainable Development Strategy, Brussels.
52. EUROSTAT (2004), EU Member States Experiences with Sustainable Development Indicators, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

53. EUROSTAT (2005), Measuring Progress Towards A More Sustainable Europe – Sustainable Development Indicators for the European Union, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
54. EUROSTAT, European Commission (2007), Analysis of national sets of indicators used in the National Reform Programmes and Sustainable Development Strategies, Methodologies and working papers, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
55. Federal Government of Germany (2002), Perspectives for Germany – Our Strategy for Sustainable Development, Berlin.
56. Finland's National Commission on Sustainable Development (2006), The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices, Helsinki: Prime Minister's Office Publications.
57. FREN, Ekonomski institut (2010), Postkrizni model privrednog rasta i razvoja Republike Srbije 2011 - 2020. godine, Beograd, dostupno na:
http://www.kss.org.rs/doc/1102_makroekonomska_proj__razv_Srbije_2011-2020.pdf
(avgust 2014)
58. Godin, A. (2012), Green Jobs for Full Employment, in Murray M, Forstater M (2012), Employment Guarantee Schemes . Job Creation and Policy in Developing Countries and Emerging Markets, Palgrave MacMillan
59. Government of Cyprus, Department of Environment, Ministry of Agriculture, Natural Resources and Environment (2007), Sustainable Development Strategy Cyprus.
60. Government of Ireland (1997), Sustainable Development – A Strategy for Ireland, Dublin: Department of the Environment.
61. Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland, Dublin: Department of the Environment.
62. Government of Malta, National Commission for Sustainable Development (2006), A Sustainable Development Strategy for the Maltese Islands 2007-2016.
63. Government of Republic of France (2010), National Sustainable Development Strategy 2010-2013 – towards a green and fair economy, Paris: Government of Republic of France.
64. Government of Romania (2008), National Sustainable Development Strategy Romania 2013-2020-2030, Bucharest: Ministry of Environment and Sustainable Development.
65. Government of Spain (2007), Spanish Sustainable Development Strategy, Madrid: Government of Spain.
66. Government of Sweden (2004), A Swedish Strategy for Sustainable Development - Economic, Social and Environmental, Stockholm: Swedish Ministry for the Environment.
67. Government of Sweden(2006), Strategic Challenges – A Further Elaboration of the Swedish Strategy for Sustainable Development, Stockholm: Swedish Ministry for Sustainable Development.
68. Government of the Hungarian Republic (2007), National Sustainable Development Strategy, Budapest: National Development Agency, Budapest: Government of the Hungarian Republic.
69. Government of the Hungarian Republic (2013), National Framework Strategy on Sustainable Development of Hungary, Budapest: Government of the Hungarian Republic.

70. Government of the Netherlands (2011), Sustainability Agenda – A Green Growth Strategy for the Netherlands, Amsterdam: Government of the Netherlands.
71. Government of the Republic of Croatia (2009), Strategy for Sustainable Development of the Republic of Croatia, Zagreb: The Ministry of Environmental Protection, Physical Planning and Construction.
72. Government of the Republic of Lithuania (2003), Resolution No. 1160 On the Approval and Implementation of the National Strategy for Sustainable Development, Vilnius.
73. Government of the Republic of Lithuania (2009), National Strategy for Sustainable Development, Vilnius.
74. Government of the Republic of Poland (2012), National Development Strategy 2020, Warsaw.
75. Government of the Republic of Slovenia (2005), Slovenia's Development Strategy, Ljubljana.
76. Government of the United Kingdom (2011), Mainstreaming Sustainable Development – Government's vision and what that means in practice, London.
77. Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, Bratislava.
78. Greenaway, D., Upward, R., Wright, P. (2008), Globalization and Labour Market Adjustment, Palgrave Macmillan.
79. Hametner, M. (2006), Luxembourg – SD Indicators, RIMAS- Research Institute for Managing Sustainability, Vienna University of Economics and Business Administration.
80. Hellenic Republic, Ministry for the Environment (2002), Physical Planning and Public Works, National Strategy for Sustainable Development Greece, Athens.
81. Holger, G. (2011), Globalization, Offshoring and Jobs, in Bacchetta, M., Jansen, M., eds. (2011), Making Globalization Socially Sustainable , pp. 21–47. Geneva: World Trade Organization and International Labour Organization.
82. Hrvatski sabor (2009), Strategija održivog razvitka Republike Hrvatske, Zagreb
83. Hulić, A. (2002), Uzroci nezaposlenosti u razvijenim zemljama, *Psihološki aspekti nezaposlenosti: Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole*, Silba.
84. IFC (2012), IFC Job Study: Impact of labor productivity on job creation, Washington, DC.
85. ILO (2003), International Training Compendium on Labour Statistics, Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population, Geneva.
86. ILO (2003), International Training Compendium on Labour Statistics, Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population, Geneva: International Labour Organization.
87. ILO (2007), Decent work for sustainable development, *Director-General's introduction to the International Labour Conference*, Geneva.
88. ILO (2009), Global Employment Trends, Geneva.
89. ILO (2012), Decent Work Indicators: Concepts and Definitions, Geneva,
90. ILO, IIFLS (2012), Eurozone Job Crisis – Trends and Policy Responses, *Studies on Growth and Equity*, Geneva.
91. Institute of Macroeconomic Analysis and Development (2005), Slovenia's Development Strategy, Ljubljana.

92. Jabareen, Y. (2008), A new conceptual framework for sustainable development, *Environment Development and Sustainability* Vol. 10, No. 2, pp.179-192.
93. Jackman, R., Layard, R., Manacorda, M., Petrongolo, B. (1997), European versus US Unemployment: Different Responses to Increased Demand for Skills?, *Discussion Paper No. 349*, London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
94. Jacobs, M. (1994), The limit to neoclassicism: towards an institutional environmental economics, in Redclift, M., Benton, T. (1994), *Social Theory and the Global Environment*, London: Routledge.
95. Jaeger, C. ed. (2011), A New Growth Path for Europe – Generating Prosperity and Jobs in the Low-Carbon Economy, Postdam: European Climate Forum.
96. Kausch, I. (2002), Employment and labour-market policy in transition countries: concepts, framework conditions and areas of intervention, in *Employment and labour-market policy in South Eastern Europe*, Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
97. Kirkpatrick C., George, J. C. (2001), Development of Criteria to Assess the Effectiveness of National Strategies for Sustainable Development, *Report for UK Department for International Development*, Manchester: Institute for Development Policy and Management, University of Manchester.
98. Krstić, G. (grupa autora), (2010), Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije, Beograd: FREN.
99. Krugman, P. (1994). Past and Prospective Causes of High Unemployment, *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City.
100. Langolis, R. N. (2003), Strategy as Economics versus Economics as Strategy, *Managerial and Decision Economics*, Vol. 24, pp. 283-290.
101. Layard, R. G., Psacharopoulos, G. (1974), The screening hypothesis and the returns to education, *Journal of Political Economy*, Vol. 82, pp. 985-998.
102. LE Gouvenment du Grand-Duche de Luxembourg (2010), Ein nachhaltiges Luxemburg fuer mehr Lebensqualitaet, Luxembourg.
103. Lehmann, H. (2010), Macedonia's Accession to the EU and the Labour Market: What can Be Learned from the New Member States?, *IZA Policy Paper No 14*, Bonn: IZA.
104. Lehmann, H., Kluve, J. (2010), Assessing Active Labour Market Policies in Transition Economics, in Caroleo, F., Pastore, F., eds. (2010), *The Labour Market Impact of the EU Enlargement – A New Regional Geography of Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag Springer.
105. Manić, Ž. (2014), Primena i mogućnosti metoda analize sadržaja u sociologiji, *doktorska disertacija*, Beograd: Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
106. Maynard, D., Fieldman, D., eds. (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, Berlin: Springer.
107. Meadowcroft, J. (2007), National Sustainable Development Strategies: Features, Challenges and Reflexivity, *European Environment*, Vol. 17, No. 3, pp. 152-163.
108. Mebratu, D. (1998), Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review, *Environmental Impact Assesment Review*, 18:493-520, str. 499
109. Mencinger, J. (2002), Socijalno tržišna ili "čista" tržišna privreda, u Stiglic, Dž. (2004), *Protivrečnosti globalizacije*, Beograd: SBMx.
110. Menkju, N. G., Tejlor, P. M. (2008), *Ekonomija*, Beograd: Datastatus.

111. Ministry of Environment and Physical Planning of The Republic of Macedonia (2008), National Strategy for Sustainable Development for the Republic of Macedonia, Skopje.
112. Mortensen, D. (1986), Job search and labor market analysis, Ch. 15 in Ashenfelter, O., Layard, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, North-Holland.
113. Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1999), Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment, Chapter 18, in Taylor, J. B., Woodford, M., (1999), *Handbook of Macroeconomics*, Vol. 1, Handbooks in Microeconomics 15, North-Holland, Elsevier.
114. Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (2011), *Job Matching, Wage Dispersion and Unemployment*, edited by Tatsiramos, K., Zimmermann, K. F., Oxford: Oxford University Press.
115. Mrnjavac, Ž. (2001), Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Split: Ekonomski fakultet u Splitu.
116. Nadić, D. (2012), Komparativna analiza nacionalnih strategija održivog razvoja republika Srbije, Crne Gore i Hrvatske, *Teme*, april-jun, str 501-523, Filozofski fakultet Univerziteta u Nišu.
117. National Statistics Office Malta (2010), Sustainable Development Indicators for Malta, Malta.
118. Noteboom, B. (2013), Making Labour Markets More Inclusive, OECD Forum 2013, dostupno na: <http://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm>
119. OECD (2001), The DAC Guidelines: Strategies for Sustainable Development: Guidance for Development Cooperation. Paris: Development Assistance Committee, Organisation of Economic Cooperation and Development.
120. OECD (2007), Globalisation, Jobs and Wages, *Policy Brief*, Paris: Organisation of Economic Cooperation and Development.
121. O'Reilly, J. (group of authors), (2015), Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy, *SAGE Open*, January-March 2015, pp. 1-19.
122. Oser J., Blanchfield, W.C. (1975), The Evolution of Economic Thought. New York: Harcourt Brace Jovanovich Inc.
123. Page, M. E. (2010), Signaling in the Labor Market, pp 33-36, in Brewer, D. J., McEwan, P. J. (2010), *Economics of Education*, Oxford: Elsevier Ltd.
124. Pelagidis, T. (1998), European Unemployment: myths and realities, *The Magazine of Economic Affairs*, Vol. 41, No. 4, pp. 76-89.
125. Pelkmans, J. (2006), European Integration – Methods and Economic Analysis, third edition, London: Prentice Hall, Pearson Education Ltd.
126. Pigou, A. (1920), *The Economics of welfare*. London: Macmillan and Company.
127. Pisano, U., Lepuschitz, K., Berger, G. (2013), National Sustainable Development Strategies in Europe 2013 – Tracking stock and exploring new developments, *ESDN Quarterly Report No 29*, Vienna: European Sustainable Development Network.
128. Pissarides, C. A. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd ed., Cambridge, MA: MIT Press.

129. Plougmann, P. (2002), Internationalisation and the labour market of the European Union, in Andersen, J.G., Jensen P. H, eds. (2002), *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*, pp.15-39 Bristol:The Policy Press.
130. Porter, M. E. (1990), *The competitive advantage of nations*, New York: Free Press.
131. Porter, M. E. (2000), Attitudes, Values, Beliefs and the Microeconomics of Prosperity, in Harrison, L. E., Huntington, S. P. (eds) (2000), *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*, New York: Basic Books.
132. Porter, M. E., van der Linde, C. (1999), Green and competitive: Ending the stalemate. *Journal of Business Administration and Politics*, pp. 215-230.
133. Radić, J. (2007), *Ekonomija rada i socijalna politika Evropske unije*, Subotica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Novom Sadu.
134. Radman, K. (2002), Uzroci nezaposlenosti u tranzicijskim zemljama i u Hrvatskoj, Psihološki aspekti nezaposlenosti: *Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole*, Silba.
135. Radoja, Ž. (2014), O budućnosti EU: “Manje” ili “više” Evrope, *Intervju sa Jožem Mencingerom na Zelenoj akademiji na Visu, Časopis Kontrapress*, dostupno na: <http://www.kontrapress.com/clanak.php?rub=Dru%C5%A1tvo&url=O-buducnosti-EU-Manje-ili-vise-Evrope> (septembar 2014)
136. Redclift, M., Benton, T. (1994), *Social Theory and the Global Environment*, London: Routledge.
137. Republique Francaise, Premier Ministre (2010), *National Sustainable Development Strategy 2010-2013 – Towards a green and fair economy*, Paris.
138. Rifkin, J. (1995), *The End of Work – The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G.P. New York: Putnam's Sons.
139. Rogovski, N. (2008), *ILO Decent Work indicators: background, methodology and results*, Geneva: ILO.
140. SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), *Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030*, Riga.
141. Schmid, G., Gazier, B., eds. (2002), *The Dynamics of Full Employment; Social Integration Through Transitional Labour Markets, Labour Markets and Employment Policy Edition*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
142. Schumacher, E.F. (1973), *Small is Beautiful*, London: Blond & Briggs.
143. Sesselmeier, W, Blauermel, G. (1990), *Arbeitsmarktheorien*, Heidelberg: Physica Verlag.
144. Shimer, R. (2005), The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies, *American Economic Review*, Vol. 95, No. 1, pp. 25-49.
145. Shimer, R. (2010), *Labor Markets and Business Cycles*, Princeton: Princeton University Press.
146. Slack, T., Jensen, L. (2011), Underemployment among Minorities and Immigrants, Chapter 7, in Maynard, D., Fieldman, D., eds. (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, pp. 140-141, Berlin: Springer.
147. Slavković, M., Stojadinović, M. (2008), *Nova znanja, veštine i kompetencije*, Kragujevac: Ekonomski fakultet Univerziteta u Kragujevcu.
148. Spence, A. M. (1974), Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 29, No. 1.

149. Stiglic, Dž. E. (2004), *Protivrečnosti globalizacije*, Beograd: SBM-x.
150. Stojanović, B. (1997), *Tržište rada i problem zaposlenosti u Evropskoj uniji*, Beograd: Institut za evropske studije.
151. Stojković, B. (2009), Različiti pristupi upotrebi pojma strategije u savremenom dobu, *Pojmovno-terminološka istraživanja, Vojno delo 4/2009*, str. 241-269.
152. Stonehouse, G., Snowdon, B. (2007), Competitive Advantage Revisited: Michael Porter on Strategy and Competitiveness, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 16, No. 3, pp. 256-273.
153. Stymne, S, Jackson, T. (2000), Intra-generational equity and sustainable welfare: A time series analysis for the UK and Sweden, *Ecological Economics*, Vol 33, No. 2, pp. 219-236.
154. SustainLabour (2013), *Green Jobs and related policy frameworks – An overview of the European Union*, Madrid: International Labour Foundation for Sustainable Development.
155. Škare, M. (2001), Nezaposlenost u Hrvatskoj i determinante potražnje za radom. *Revija socijalne politike*, Vol 8, br. 1, str. 19-34.
156. The Berlin Study Group Europe (2010), Paving the Way for a Sustainable European Prosperity Strategy, *Internationale Politikanalyse*, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
157. The Danish Government (2002), Denmark's National Strategy for Sustainable Development, A Shared Future – Balanced Development, Copenhagen.
158. The Federal Government of Germany (2012), 10 Years of Sustainability "made in Germany", National Sustainable Development Strategy - Nachhaltigkeitsstrategie fuer Deutschland, Berlin.
159. The Government of the Czech Republic (2010), The Strategic Framework for Sustainable Development in The Czech Republic, Prague.
160. Tomić I. (2016), What drives youth unemployment in Europe, *EIZ Working Papers*, No EIZ-WP-1601, Zagreb: The Institute of Economics.
161. UNEP (2011), *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*, St-Martin-Bellevue: United Nations Environment Programme.
162. UNEP, ILO, IOE, and ITUC (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work ina Sustainable, Low-Carbon World*. Geneva: United Nations Environment Programme.
163. United Nations (1992), *Agenda 21*, dostupno na: <http://www.un.org/esa/dsd/agenda21> (septembar 2014)
164. United Nations (2012), *The future we want – final outcome document*, dostupno na: <http://rio20.net/wp-content/uploads/2012/06/N1238164.pdf> (januar 2016)
165. United Nations General Assembly (1987), *Report of the world commission on environment and development: Our common future*. Oslo: United Nations General Assembly, Development and International Co-operation: Environment.
166. Veselinović, P. (2010), *Ekonomija*, Beograd: Univerzitet Singidunum.
167. Viebrock, E., Clasen, J. (2009), Flexicurity – a state of the art review, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, REC.WP 01/2009, Edinburgh: RECOWWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
168. Virick M (2011), Underemployment and Older Workers, Chapter 5, in Maynard D, Fieldman D, ed (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, Springer
169. Vlada Republike Srbije (2003), *Strategija za smanjenje siromaštva*, Beograd.

170. Vlada Republike Srbije (2008), Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije održivog razvoja za period od 2009. do 2017. godine, Beograd.
171. Vlada Republike Srbije (2008), Strategija održivog razvoja Republike Srbije, Beograd.
172. Vlada Republike Srbije (2010), Izveštaj o napretku u realizaciji Nacionalne strategije održivog razvoja za period od 2009. do 2017. godine – za 2009. godinu, Beograd.
173. Vlada Republike Srbije (2011), Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine, *Službeni glasnik RS*, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08 i 16/11.
174. WCED (1987), *Our Common Future*, Oxford University Press.
175. Webb, D. (2009), *The Lisbon Strategy – An Overview*, London: Parliament UK.
176. Weiss, A. (1995), Human capital vs. signaling explanations of wages, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, pp. 133-154.
177. Weststar, J. (2011), A Review of Women's Experiences of Three Dimensions of Underemployment, Chapter 6, in Maynard, D., Fieldman D., eds. (2011), *Underemployment, Psychological, Economic and Social Challenges*, Berlin: Springer.
178. Wilthagen, T. (1998), Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform? *WZB discussion paper*, FS I 98-202, Berlin: Social Science Research Centre Berlin.
179. World Bank (2012), *World Development Report 2013 – Jobs*, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development.
180. Zieschank, R. (2004), *Poland Case Study – Analysis of National Strategies for Sustainable Development*, Berlin: Environmental Policy Research Centre.

Korišćeni sajтови:

1. <http://www.sd-network.eu>
2. <http://ec.europa.eu/eurostat/structuralindicators>
3. <http://ec.europa.eu/eurostat/sustainabledevelopment>
4. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction
5. http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/l28117_en.htm
6. <http://laborsta.ilo.org>
7. <http://www.heinz.cmu.edu/academic-resources/course-results/course-details/index.aspx?cid=27>
8. <http://www.ilo.org>
9. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_249743/lang-en/index.htm
10. <http://www.ilo.org/stat/lang--en/index.htm>
11. <http://www.investordictionary.com/definition/employment>
12. <http://www.neujobs.eu>
13. <http://www.odi.org.uk/publications/5752-jobs-growth-poverty-employments>
14. <http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/7121.pdf>
15. <http://www.theworkfoundation.com>
16. <http://www.un.org/millenniumgoals/>
17. <http://www.unosd.org>

PRILOZI

A. Spisak nacionalnih organizacija čiji su predstavnici anketirani u okviru analize indikatora održivog razvoja³⁴⁸

Država	Organizacija
EU	EUROSTAT SDI Unit
Austrija	Federal Ministry of Agriculture, Forestry, Environment & Water Management
Belgija	Bureau Fédéral du Plan
Bugarska	National Statistical Institute of Bulgaria
Češka	Czech Statistical Office, Regional Office Usti nad Labem Charles University Environment Center
Estonija	Statistical Office of Estonia
Finska	Prime Minister's office
Francuska	INSEE Service de l'Observation et des Statistiques, Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement
Holandija	Statistics Netherlands
Irska	Central Statistics Office Ireland
Italija	ISTAT – via C. Balbo, 16, Rome, Italy
Letonija	Central Statistical Bureau of Latvia
Litvanija	Statistics Lithuania

³⁴⁸ Ispitanici su članovi radne grupe za indikatore održivog razvoja u okviru EUROSTAT

Država	Organizacija
EU	EUROSTAT SDI Unit
Austrija	Federal Ministry of Agriculture, Forestry, Environment & Water Management
Luksemburg	Ministère du Développement Durable et des Infrastructures Département de l'Environnement
	Conseil Economique et Social
Mađarska	HCSO Hungarian Central Statistics
Malta	National Statistics Office
Nemačka	Statistisches Bundesamt
Norveška	Statistics Norway
Poljska	Central Statistical Office of POLAND (CSO)
Portugal	Instituto Nacional de Estatística (INE)
Rumunija	National Institute of Statistics
Slovenija	Statistical Office of the Republic of Slovenia
Slovačka	Statistical Office of the Slovak Republic
Španija	Instituto Nacional de Estadística (INE)

B. Pregled relevantnih indikatora održivog razvoja u istraživanjem obuhvaćenim državama

Država	Naziv indikatora	Oblast/tema kojoj indikator pripada
Austrija	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti po starosti, polu i najvišem stečenom nivou obrazovanja</i>	Rad
	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti po nacionalnosti i stepenu invaliditeta</i>	Rad
	<i>Kompatibilnost profesionalnog i privatnog života (Broj zaposlenih sa nepotpunim radnim vremenom)</i>	Slobodno vreme
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena u prilagođenoj formi</i>	Među- i unutargeneracijska solidarnost
Belgija	<i>Stopa zaposlenosti</i>	Rad
	<i>Stopa zaposlenosti starijih lica</i>	Rad
	<i>Stopa nezaposlenosti mladih</i>	Rad
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Rad
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Rad
Bugarska	<i>Ukupna stopa zaposlenosti, prema polu</i>	Socio-ekonomski razvoj
	<i>Regionalna disperzija stope zaposlenosti</i>	Socio-ekonomski razvoj
	<i>Stopa nezaposlenosti, prema starosnom dobu</i>	Socio-ekonomski razvoj
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Društvena uključenost
	<i>Lica koja žive u domaćinstvima bez prihoda od rada</i>	Društvena uključenost

Češka	Ukupna nezaposlenost po regionima	Regionalni razvoj
	Ukupna stopa nezaposlenosti prema starosnom dobu i polu	Ekonomija i inovacije
	<i>Ukupna stopa zaposlenosti prema starosnom dobu i polu</i>	Ekonomija i inovacije
	<i>Stepen zaposlenosti starijeg stanovništva</i>	Populacija, ljudi i zdravlje
Danska	<i>Zaposlenost po starosnom dobu</i>	n/a
Estonija	<i>Produktivnost rada</i>	Ekonomsko blagostanje - Rast blagostanja
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Zaposlenost - Rast blagostanja
	<i>Stopa zaposlenosti</i>	Zaposlenost - Rast blagostanja
	<i>Zaposlenost u znanjem intenzivnim sektorima</i>	Inovacije u društvu - Rast blagostanja
	<i>Zaposlenost u visoko i srednje-visoko tehnološkim proizvodnim sektorima</i>	Inovacije u društvu - Rast blagostanja
	<i>Dugoročna nezaposlenost</i>	Jednake mogućnosti - Koherentno društvo
Finska	<i>Lica sa niskim potencijalom za zaposlenje</i>	n/a
	<i>Stopa nezaposlenosti imigranata</i>	n/a
	<i>Broj nezaposlenih i stopa nezaposlenosti</i>	n/a
	<i>Zaposlenost po regionima</i>	n/a
	<i>Razlozi za nesigurnu zaposlenost</i>	n/a
Francuska	<i>Stopa zaposlenosti starijeg stanovništva</i>	Demografija, imigracija i socijalna uključenost
	<i>Procenat mladih koji nisu učestvovali u programima obrazovanja i obuke</i>	Demografija, imigracija i socijalna uključenost

	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Demografija, imigracija i socijalna uključenost
	<i>Stopa nezaposlenosti i stopa nedovoljne zaposlenosti</i>	Ekonomski i socijalni kontekst
Grčka	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti</i>	n/a
	<i>Distribucija zaposlenosti po sektorima</i>	n/a
	<i>Stopa zaposlenosti</i>	n/a
Holandija	<i>Stopa nezaposlenosti kao procenat ukupne radne snage</i>	n/a
	<i>Dugoročna nezaposlenost</i>	n/a
Hrvatska	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa nezaposlenosti prema polu, starosnom dobu i nivou obrazovanja</i>	Zaposlenost
	<i>Procenat lica sa smanjenim mogućnostima za zapošljavanje, odnosno stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa rasta zaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Trend nezaposlenosti po okruzima</i>	Zaposlenost
	<i>Domaćinstva bez zaposlenih članova, prema starosnom dobu</i>	Društvena kohezija i pravda
Irska	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti, po starosnom dobu</i>	Zaposlenost
	<i>Ukupan rast zaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Ukupna stopa zaposlenosti prema polu i najvišem stečenom nivou obrazovanja</i>	Zaposlenost
	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti po starosnom dobu, polu i najvišem stečenom nivou obrazovanja</i>	Zaposlenost

	<i>Stopa nezaposlenosti po regionima</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa rizika od siromaštva posle socijalnih transfera</i>	Zaposlenost
	<i>Ukupna stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti u veoma dugom vremenskom periodu</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Lica starosti od 0-59 godina koja žive u domaćinstvima bez prihoda od rada, prema starosnom dobu</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Ukupna stopa zaposlenosti prema starosnom dobu</i>	Stabilnost javnih finansija
	<i>Prosečna starost lica koja izlaze sa tržišta rada, prema polu</i>	Stabilnost javnih finansija
Italija	-	
Kipar	<i>Stopa zaposlenosti prema starosnom dobu</i>	n/a
Letonija	<i>Ekonomski aktivno stanovništvo</i>	Zaposlenost
	<i>Broj zaposlenih</i>	Zaposlenost
	<i>Broj lica koja traže posao</i>	Zaposlenost
	<i>Broj nezaposlenih lica koja traže posao</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa zaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Registrovana stopa nezaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Struktura zaposlenosti prema privrednim sektorima</i>	Zaposlenost

	<i>Struktura zaposlenosti u privrednim granama prema polu</i>	Zaposlenost
Litvanija	<i>Stopa zaposlenosti prema starosnom dobu (15-64) i po okruzima</i>	n/a
	<i>Stopa nezaposlenosti prema okruzima</i>	n/a
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	n/a
	<i>Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)</i>	n/a
Luksemburg	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	n/a
Mađarska	<i>Ekonomski aktivno stanovništvo, po državama</i>	n/a
	<i>Stopa zaposlenosti</i>	n/a
	<i>Drugi oblici zaposlenosti (samozaposleni, lica sa nepotpunim radnim vremenom)</i>	n/a
	<i>Stopa nezaposlenosti prema starosnom dobu i po državama</i>	n/a
	<i>Dugoročna nezaposlenost</i>	n/a
	<i>Prosečna starost lica koja napuštaju tržište rada</i>	n/a
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena</i>	n/a
Malta	<i>Stopa zaposlenosti, ukupna i prema polu</i>	Stope zaposlenosti
	<i>Stopa nezaposlenosti, ukupna i prema polu</i>	Stope zaposlenosti
	<i>Stopa aktivnosti prema polu</i>	n/a
	<i>Stopa aktivnosti</i>	n/a
Nemačka	<i>Ukupna stopa zaposlenosti</i>	n/a
	<i>Stopa zaposlenosti prema polu</i>	n/a
	<i>Stopa zaposlenosti starijeg</i>	n/a

	<i>stanovništva (55-64)</i>	
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena</i>	n/a
Poljska	<i>Lica koja žive u domaćinstvima bez prihoda od rada</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Stopa zaposlenosti osoba sa invaliditetom</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena</i>	Pristup tržištu rada
	<i>Stopa zaposlenosti osoba starosti od 20-64 godine</i>	Zaposlenost – Ekonomski domen
	<i>Prosečna starost lica koja izlaze sa tržišta rada</i>	Zaposlenost – Ekonomski domen
	<i>Stopa zaposlenosti osoba starosti od 55-64 godine</i>	Zaposlenost – Ekonomski domen
Portugal	<i>Regionalna disperzija zaposlenosti</i>	Tržište rada i socijalna integracija
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti prema polu</i>	Tržište rada i socijalna integracija
Rumunija	<i>Ekonomski aktivno stanovništvo, ukupno i prema starosti</i>	Društvo znanja i ekonomski i socijalni razvoj
	<i>Stopa zaposlenosti, ukupna i prema polu</i>	Društvo znanja i ekonomski i socijalni razvoj
	<i>Prosečna mesečna bruto zarada</i>	Društvo znanja i ekonomski i socijalni razvoj
	<i>Zaposleni u sektoru istraživanja i razvoja</i>	Društvo znanja i ekonomski i socijalni razvoj
	<i>Stopa nezaposlenosti, ukupna i prema polu (prema ILO definiciji)</i>	Socijalna i teritorijalna kohezija
	<i>Stopa oglašanih radnih pozicija</i>	Socijalna i teritorijalna kohezija

Slovačka	<i>Broj registrovanih nezaposlenih lica</i>	Nezaposlenost
	<i>Broj registrovanih nezaposlenih lica</i>	Nezaposlenost
	<i>Stopa registrovane nezaposlenosti, prema polu</i>	Nezaposlenost
	<i>Stopa registrovane nezaposlenosti</i>	Nezaposlenost
	<i>Broj zaposlenih lica, prema polu</i>	Nezaposlenost
	<i>Zaposlena lica u odnosu na ukupno stanovništvo</i>	Nezaposlenost
	<i>Broj mladih koji traže posao prema broju oglasa za posao</i>	Nezaposlenost
	<i>Nezaposlenost po regionima</i>	Nezaposlenost
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Nezaposlenost
Slovenija	<i>Registrovana stopa nezaposlenosti</i>	Blagostanje
Španija	<i>Ukupna stopa nezaposlenosti</i>	n/a
	<i>Stopa radnih ugovora na određeno, po sektorima, polu i starosnom dobu</i>	n/a
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti, ukupna i prema polu i starosnom dobu</i>	n/a
Švedska	<i>Stopa zaposlenosti</i>	Ekonomski razvoj
	<i>Realna zarada</i>	Ekonomski razvoj
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Ekonomski razvoj
	<i>Broj radnih sati po stanovniku radno aktivnog starosnog doba</i>	Ekonomski razvoj
	<i>Istraživanje – broj lica sa master i doktorskim zvanjima na 1000 zaposlenih</i>	Ekonomski razvoj
	<i>Broj zaposlenih u malim i</i>	Ekonomski razvoj

	<i>srednjim preduzećima</i>	
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Socijalna kohezija
	<i>Stopa nezaposlenosti mladih</i>	Socijalna kohezija
	<i>Stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti među imigrantima</i>	Socijalna kohezija
	<i>Stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti među osobama sa invaliditetom</i>	Socijalna kohezija
	<i>Razlika u platama između muškaraca i žena</i>	Socijalna kohezija
Velika Britanija	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti</i>	Ekonomski prosperitet
Evropska unija	<i>Stopa zaposlenosti starijih lica (55-64)</i>	Demografske promene
	<i>Lica koja žive u domaćinstvima sa niskim nivoom zaposlenosti</i>	Pristup tržištu rada – socijalna uključenost
	<i>Stopa zaposlenih u riziku od siromaštva</i>	Pristup tržištu rada – socijalna uključenost
	<i>Stopa dugoročne nezaposlenosti, prema polu</i>	Pristup tržištu rada – socijalna uključenost
	<i>Razlike u platama između muškaraca i žena u prilagođenoj formi</i>	Pristup tržištu rada – socijalna uključenost
	<i>Realna produktivnost rada po radnom satu</i>	Inovacije, konkurentnost i ekološka efikasnost
	<i>Ukupna stopa zaposlenosti</i>	Zaposlenost – Socioekonomski razvoj
	<i>Stopa zaposlenosti prema polu</i>	Zaposlenost – Socioekonomski razvoj
	<i>Stopa zaposlenosti, prema najvišem nivou stečenog obrazovanja</i>	Zaposlenost – Socioekonomski razvoj
	<i>Regionalna disperzija stope</i>	Zaposlenost – Socioekonomski

	<i>zaposlenosti, prema polu</i>	razvoj
	<i>Stopa nezaposlenosti, prema polu</i>	Zaposlenost – Socioekonomski razvoj
Srbija	<i>Odnos prosečne zarade žena i muškaraca</i>	Siromaštvo
	<i>Stopa nezaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa zaposlenosti</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa nezaposlenosti žena</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa nezaposlenosti mladih ispod 28 godina</i>	Zaposlenost
	<i>Stopa nezaposlenosti po regionima</i>	Zaposlenost

C. Indikatori dostojanstvenog posla³⁴⁹

Indikatori za ekonomski i socijalni kontekst dostojanstvenog posla	
CONT-1	Deca van formalnog obrazovnog sistema (% prema uzrastu)
CONT-2	Procenjen % populacije radnog uzrasta koja je HIV pozitivna
CONT-3	Produktivnost rada (bruto domaći proizvod po zaposlenom stanovniku, nivo i stopa rasta) ³⁵⁰
CONT-4	Dohodna nejednakost ³⁵¹
CONT-5	Stopa inflacije ³⁵²
CONT-6	Zaposlenost prema oblastima ekonomske aktivnosti
CONT-7	Obrazovanje odraslih (stopa pismenosti odraslih, stopa odraslih koji imaju stečeno najmanje srednjoškolsko obrazovanje)
CONT-8	Udeo zarada u bruto domaćem proizvodu
CONT-9	Realni bruto domaći proizvod po stanovniku ³⁵³ , nivo i stopa rasta
CONT-10	Udeo žena u ukupnoj zaposlenosti po privrednim delatnostima
CONT-11	Nejednakost zarada (procentni racio P90/P10)
CONT-12	Mere siromaštva
Indikatori prilika za zapošljavanje	
EMP-1	Racio zaposleni u odnosu na populaciju
EMP-2	Stopa nezaposlenosti
EMP-3	Mladi van procesa obrazovanja i bez zaposlenja
EMP-4	Neformalna zaposlenost
EMP-5	Stopa participacije radne snage
EMP-6	Stopa nezaposlenosti mladih
EMP-7	Stopa nezaposlenosti prema nivou obrazovanja
EMP-8	Zaposlenost prema status zaposlenja
EMP-9	Udeo samozaposlenih u pomažućih članova porodice u ukupnoj zaposlenosti
EMP-10	Udeo zaposlenih sa platom u nepoljoprivrednoj zaposlenosti

³⁴⁹ Decent work indicators

³⁵⁰ Indikator Milenijumskih razvojnih ciljeva (MDG)

³⁵¹ Procentualni racio P90/P10, prema nivou prihoda ili potrošnje

³⁵² U obzir se uzima CPI – indeks potrošačkih cena

³⁵³ U dolarima, uzimajući u obzir cenovni paritet

EMP-11	Nedovoljna iskorišćenost radne snage
Indikatori dostojanstvenog posla koji se odnose na adekvatnu zaradu i produktivni rad	
EARN-1	Stopa radnog siromaštva
EARN-2	Stopa niskih zarada
EARN-3	Prosečna zarada po satu u odabranim zanimanjima
EARN-4	Prosečna realna zarada
EARN-5	Minimalna zarada kao procenat medijane zarade
EARN-6	Indeks zarade u proizvodnim delatnostima
EARN-7	Zaposleni koji su prošli kroz obuku na radnom mestu u prethodnom periodu
Indikatori dostojanstvenog posla koji se odnose na dostojanstveno radno vreme	
TIME-1	Zaposleni sa prekomernim brojem radnih sati (više od 48 radnih sati nedeljno)
TIME-2	Zaposlenost prema broju radnih sati na nedeljnom nivou
TIME-3	Average annual working time per employed person
TIME-4	Time-related underemployment rate
TIME-5	Plaćeno odsustvo na godišnjem nivou
Decent work indicators for work that should be abolished	
ABOL-1	Dečija radna snaga
ABOL-2	Stopa dečije radne snage na hazardnim poslovima
ABOL-3	Stopa najgorih formi dečije radne snage, isključujući hazardne poslove
ABOL-4	Stopa prisilnog rada
ABOL-5	Stopa prisilnog rada među migrantima povratnicima
Pregled indikatora dostojanstvenog rada koji se odnose na jednake mogućnosti i tretman na radnom mestu	
EQUA-1	Distribucija zaposlenih prema zanimanju i polu
EQUA-2	Udeo žena zaposlenih na pozicijama višeg i srednjeg upravljačkog sloja
EQUA-3	Razlika u zaradama između muškaraca i žena

EQUA-4	Udeo žena u plaćenju zaposlenosti koje rade u nepoljoprivrednim delatnostima
EQUA-5	Indikator fundamentalnih principa i prava na radnom mestu (eliminacija diskriminacije po osnovu zaposlenja i zanimanja)
EQUA-6	Mera diskriminacije na osnovu rasne ili etničke pripadnosti, migranata, ruralnih radnika ili drugoj relevantnoj osnovi
EQUA-7	Mera sektorske/profesionalne disperzije skorih migranata
EQUA-8	Mera zaposlenosti osoba sa invaliditetom
Indikatori dostojanstvenog posla koji se odnose na bezbedno radno okruženje	
SAFE-1	Stopa učestalosti profesionalnih povreda koje su se završile fatalno
SAFE-2	Stopa učestalosti profesionalnih povreda koje se nisu završile fatalno
SAFE-3	Izgubljeno vreme po profesionalnoj povredi
SAFE-4	Inspekcija rada (Broj inspektora na 1000 zaposlenih)
Indikatori dostojanstvenog posla koji se odnose na socijalnu zaštitu	
SECU-1	Udeo stanovništva iznad 65 godina koji uživa penziju
SECU-2	Javni izdaci za socijalnu zaštitu (% bruto domaćeg proizvoda)
SECU-3	Troškovi za zdravstvo koji se ne izdvajaju direktno iz domaćinstava
SECU-4	Udeo ekonomski aktivnog stanovništva koji plaća penzione doprinose
SECU-5	Udeo populacije koja ima pokriveno osnovno zdravstveno osiguranje
SECU-6	Javni izdaci za novčane nadoknade socijalno ugroženima (% of bruto domaćeg proizvoda)
SECU-7	Korisnici novčanih nadoknada (% od ukupnog broja siromašnih)
SECU-8	Bolovanje
SECU-9	Udeo nezaposlenih koji redovno koriste benefite koji su u okviru socijalne politike namenjeni nezaposlenima
SECU-10	Racio prosečna penzija prema minimalnoj zaradi

Indikatori dostojanstvenog posla koji se odnose na socijalni dijalog

DIAL-1	Stopa sindikalne pripadnosti zaposlenih
DIAL-2	Preduzeća koja su učlanjena u udruženja poslodavaca
DIAL-3	Stopa pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem
DIAL-4	Neradni dani usled štrajkova i blokada

D. Upitnik za kodiranje u okviru analize sadržaja

1. Država koja je usvojila strategiju:
2. Godina usvajanja strategije:
3. Vremenski period važenja strategije:
4. Broj strana strategije:
5. Zapošljavanje se nalazi među ključnim prioritetima i oblastima strategije: a. da b. ne
6. Koliko se puta pominje reč "nezaposlenost"?
7. Koliko se puta pominje reč "zaposlenost"?
8. Koliko se puta pominje sintagma "tržište rada"?
9. Koliko se puta pominje reč "posao/poslovi" ("radno/a mesto/a")?
10. Koliko puta se pominje sintagma "novi poslovi" ("nova radna mesta")?
11. Koliko puta se pominje sintagma "ekonomska kriza" ("recesija")?
12. U kontekstu zapošljavanja, strategijom su adresirane demografske promene: a. da b. ne
13. Da li postoji sektorski pristup u identifikovanju izvora novih radnih mesta? a. Jasno su identifikovani sektori u kojima će biti stvorena nova radna mesta b. Strategijom se država delimično sektorski opredeljuje za izvore novih radnih mesta c. Nema jasnog sektorskog pristupa u identifikovanju izvora novih radnih mesta u budućnosti

14. Ukoliko su strategijom predviđeni novi izvori radnih mesta u budućnosti, koji sektori su u pitanju?
15. Kao osnovni generator zapošljavanja, strategijom je predviđen: <ul style="list-style-type: none"> a. Privatni sektor b. Javni sektor c. Nije precizirano
16. Strategijom se promoviraju zeleni poslovi u kontekstu zapošljavanja: <ul style="list-style-type: none"> a. da b. ne
17. Strategijom se promoviraju IT poslovi u kontekstu zapošljavanja: <ul style="list-style-type: none"> a. da b. ne
18. Strategijom održivog razvoja se navode uzroci nezaposlenosti: <ul style="list-style-type: none"> a. da b. ne
19. Ukoliko su strategijom navedeni uzroci nezaposlenosti, to su:
20. Da li se strategija održivog razvoja poziva na strategiju zapošljavanja? <ul style="list-style-type: none"> a. da b. ne
21. Da li se u tekstu strategije navode konkretne politike tržišta rada? <ul style="list-style-type: none"> a. da b. ne
22. Ukoliko su strategijom definisane konkretne politike tržišta rada, u pitanju su:
a. aktivni programi tržišta rada
b. pasivni programi tržišta rada

23. Ukoliko se strategijom predviđaju aktivne politike tržišta rada, u pitanju su:

- a. obrazovanje, trening i prekvalifikacija
- b. karijerno savetovanje i informisanje
- c. promocija fleksibilnih formi zapošljavanja
- d. podrška ranjivim grupama na tržištu rada
- e. bolje povezivanje ponude i tražnje – ova dva crvena navesti u narativnom delu!!
- f. ostalo

24. Koliko indikatora održivog razvoja se odnosi na tržište rada?

- a. 0
- b. 1-5
- c. 6-10
- d. 11-15
- e. više od 15

25. Lista indikatora održivog razvoja koji se direktno odnose na tržište rada:

E. Spisak strategija održivog razvoja i publikacija o indikatorima korišćenih za analizu

EU

- European Commission (2001), A Sustainable Europe for a Better World: A European Union Strategy for Sustainable Development, dostupno na: http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/l28117_en.htm (avgust 2013)
- European Commission (2005), Sustainable Development Strategy – A platform for action, dostupno na: http://europa.eu/legislation_summaries/environment/sustainable_development/l28117_en.htm (avgust 2013)

Austrija

- Federal Government of Austria (2002) The Austrian Strategy for Sustainable Development – An Initiative of the Federal Government, Vienna, dostupno na: <http://www.nachhaltigkeit.at/article/articleview/72167/1/26469> (avgust 2013)

Češka

- The Government of the Czech Republic (2010), The Strategic Framework for Sustainable Development in The Czech Republic, dostupno na: http://www.mzp.cz/en/czech_republic_strategy_sd (avgust 2014)

Danska

- The Danish Government (2002), Denmark's National Strategy for Sustainable Development, A Shared Future – Balanced Development, Copenhagen

Estonija

- Estonian Government (2005), Estonian National Strategy on Sustainable Development – Sustainable Estonia 21, Tallinn, dostupno na: http://www.envir.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=166311/SE21_eng_web.pdf (jun 2014)
- Statistics Estonia (2011), Indicators of Sustainable Development, Tallinn, dostupno na: <http://www.stat.ee/64807> (januar 2015)

Finska

- Finlands National Commission on Sustainable Development (2006), The National Strategy for Sustainable Development – Towards Sustainable Choices, Prime Minister's Office Publications, dostupno na:
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=9732&lan=en> (jun 2014)

Francuska

- Republique Francaise, Premier Ministre (2010), National Sustainable Development Strategy 2010-2013 – Towards a green and fair economy, Paris, dostupno na:
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/National-sustainable-development,21743> (avgust 2014)

Grčka

- Hellenic Republic, Ministry for the Environment, Physical Planning and Public Works (2002), National Strategy for Sustainable Development Greece, Athens, dostupno na:
<http://www.minenv.gr/4/41/000/nssd-english-final.pdf> (avgust 2014)

Holandija

- Government of the Netherlands (2011), Sustainability Agenda – A Green Growth Strategy for the Netherlands, dostupno na: http://www.sd-network.eu/pdf/country_profiles/NL%20Attachment%203%20-%20Sustainability%20Agenda%202011.pdf (avgust 2014)

Hrvatska

- Government of the Republic of Croatia (2009), The Ministry of Environmental Protection, Physical Planning and Construction, Strategy for Sustainable Development of the Republic of Croatia, Zagreb, dostupno na:
http://www.mzoip.hr/doc/Strategy_for_Sustainable_Development.pdf (avgust 2014)

Irska

- Government of Ireland, Ministry of the Environment, Community and Local Government (2012), Our Sustainable Future - A Framework for Sustainable Development for Ireland, Dublin, dostupno na

<http://www.environ.ie/en/Environment/SustainableDevelopment/PublicationsDocuments/FileDownload,30452,en.pdf> (avgust 2014)

- Central Statistics Office (2013), Sustainable Development Indicators Ireland, Government of Ireland, Dublin, dostupno na: http://www.cso.ie/en/media/csoie/releasespublications/documents/environment/2013/sdi_2013.pdf (jun 2014)

Kipar

- Government of Cyprus, Department of Environment, Ministry of Agriculture, Natural Resources and Environment(2007), Sustainable Development Strategy Cyprus, dostupno na: http://www.un.org/esa/agenda21/natlinfo/countr/cyprus/nsds_2007en.pdf (jun 2014)

Letonija

- SAEIMA of the Republic of Latvia (2010), Sustainable Development Strategy of Latvia until 2030, Riga, dostupno na: http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/B7A5865F-0D1B-42AE-A838-FBA4CA31674D/0/Latvia_2010.pdf (avgust 2014)

Litvanija

- Government of the Republic of Lithuania (2009), National Strategy for Sustainable Development, Vilnius, dostupno na: <http://www.am.lt/VI/en/VI/index.php#a/297> (avgust 2014)

Luksemburg

- LE Gouvenment du Grand-Duche de Luxembourg (2010), Ein nachhaltiges Luxemburg fuer mehr Lebensqualitaet, dostupno na: http://www.environnement.public.lu/developpement_durable/dossiers/projet_pndd_2009/PNDD_avant-projet_D.pdf (avgust 2014)
- Hametner M (2006), Luxembourg – SD Indicators, RIMAS- Research Institute for Managing Sustainability, Vienna University of Economics and Business Administration

Mađarska

- Government of the Hungarian Republic (2013), National Framework Strategy on Sustainable Development of Hungary, Budapest, dostupno na:
<http://www.stakeholderforum.org/fileadmin/files/National%20Framework%20Strategy%20on%20Sustainable%20Development.pdf> (avgust 2014)

Malta

- Government of Malta, National Commission for Sustainable Development (2006), A Sustainable Development Strategy for the Maltese Islands 2007-2016,
http://www.um.edu.mt/__data/assets/pdf_file/0003/64812/SD_Strategy_2006.pdf (avgust 2014)
- National Statistics Office Malta (2010), Sustainable Development Indicators for Malta,
http://www.nso.gov.mt/statdoc/document_view.aspx?id=2848 (avgust 2014)

Nemačka

- Federal Government of Germany (2013), National Sustainable Development Strategy – Progress Report 2012, Berlin, dostupno na:
http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/Nachhaltigkeit-wiederhergestellt/2012-06-07-fortschrittsbericht-2012-englisch-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (avgust 2014)

Poljska

- Central Statistical Office in Poland (2011), Sustainable Development Indicators for Poland, Katowice
- Government of the Republic of Poland (2012), National Development Strategy 2020, Warsaw, dostupno na:
https://www.mir.gov.pl/english/Regional_Development/Development_Policy/NDS_2020/Documents/NDS%202020.pdf (avgust 2014)

Rumunija

- Government of Romania (2008), National Sustainable Development Strategy Romania 2013-2020-2030, Ministry of Environment and Sustainable Development, Bucharest, dostupno na: <http://strategia.ncsd.ro/docs/sndd-final-en.pdf> (avgust 2014)

Slovačka

- Government Office of the Slovak Republic (2001), National Strategy for Sustainable Development for the Slovak Republic, dostupno na: http://www.thegef.org/gef/sites/thegef.org/files/documents/Slovakia_NSSD_Final.pdf (avgust 2014)

Slovenija

- Government of the Republic of Slovenia (2005), Slovenia's Development Strategy, Ljubljana, dostupno na: http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/Slovenia___s_Development_Strategy.pdf (avgust 2014)

Španija

- Government of Spain (2007), Spanish Sustainable Development Strategy, Madrid, dostuno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/sdi/files/EEDS_23_NOVIEMBRE_2007_INGLES.PDF (avgust 2014)

Švedska

- Government of Sweden, Swedish Ministry for Sustainable Development (2006), Strategic Challenges – A Further Elaboration of the Swedish Strategy for Sustainable Development, dostupno na: <http://www.government.se/content/1/c6/07/01/83/1a9ae133.pdf> (avgust 2014)

Velika Britanija

- Government of the United Kingdom (2011), Mainstreaming Sustainable Development – Government's vision and what that means in practice, London, dostupno na: <http://sd.defra.gov.uk/documents/mainstreaming-sustainable-development.pdf> (avgust 2014)

Srbija

- Vlada Republike Srbije (2008), Strategija održivog razvoja Republike Srbije, Beograd, dostupno na: <http://www.gs.gov.rs/lat/strategije-vs.html>
- Vlada Republike Srbije (2008), Akcioni plan za sprovođenje Nacionalne strategije održivog razvoja za period od 2009. do 2017. godine, Beograd, dostupno na: <http://www.djelic.net/pdf/Akcioni-plan.pdf> (avgust 2014)

F. Broj pojavljivanja ključnih reči u tekstovima strategija

Država	Pojam “nezaposlenost”	Pojam “zaposlenost”	Sintagma “tržište rada”	Pojam “posao/poslovi “ (“radno/a mesto/a”)	Sintagma “novi poslovi” (“nova radna mesta”)
Austrija	10	58	10	37	5
Češka	10	16	19	7	5
Danska	0	9	5	7	0
Estonija	6	15	20	2	0
Finska	12	31	9	13	2
Francuska	6	14	3	12	1
Grčka	2	29	5	3	2
Holandija	0	10	1	14	2
Hrvatska	6	19	6	1	0
Irska	2	21	2	21	4
Kipar	3	28	11	2	0
Letonija	1	25	38	4	0
Litvanija	13	64	36	11	2
Luksemburg	8	27	21	37	5
Mađarska	7	47	27	10	1
Malta	0	37	3	5	1
Nemačka	3	94	8	28	7
Poljska	7	69	66	19	2
Rumunija	7	26	35	10	4
Slovačka	64	54	6	13	3
Slovenija	6	62	24	11	3
Španija	9	45	9	20	2
Švedska	13	75	21	18	2
Velika Britanija	0	0	0	1	0

H. Učestalost pojavljivanja izabranih ključnih pojmova u odnosu na godinu usvajanja strategije

		Prosečan broj pojavljivanja	Std. Deviation	Std. Error
Koliko se puta pominje reč "nezaposlenost"	Do 2009.	3	1.595	0.461
	2009-2011.	2.5	1.069	0.378
	2012-2014.	2.5	0.577	0.289
	Total	2.75	1.294	0.264
Koliko se puta pominje reč "zaposlenost"	Do 2009.	6.42	1.379	0.398
	2009-2011.	4.5	2.39	0.845
	2012-2014.	6.75	0.5	0.25
	Total	5.83	1.903	0.389
Koliko se puta pominje sintagma "tržište rada"	Do 2009.	3.83	1.749	0.505
	2009-2011.	4	2.563	0.906
	2012-2014.	4.75	2.63	1.315
	Total	4.04	2.116	0.432
Koliko puta se pominje reč "posao/poslovi" ("radno/a mesto/a")?	Do 2009.	3.58	1.564	0.452
	2009-2011.	3.25	1.753	0.62
	2012-2014.	5.25	1.708	0.854
	Total	3.75	1.726	0.352
Koliko puta se pominje sintagma "novi poslovi" ("nova radna mesta")	Do 2009.	1.75	0.452	0.131
	2009-2011.	1.63	0.518	0.183
	2012-2014.	2.25	0.5	0.25
	Total	1.79	0.509	0.104
Koliko puta se pominje sintagma "ekonomska kriza" (recesija)?	Do 2009.	1.58	0.669	0.193
	2009-2011.	2.5	2.07	0.732
	2012-2014.	5	1.826	0.913
	Total	2.46	1.865	0.381