



# **Izveštaj o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2022. godinu**

Prof. dr Bojan Urdarević  
Doc. dr Mila Petrović

## Uvod

Pred vama je peto izdanje godišnjeg Izveštaja o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2022. godinu (u daljem tekstu: Izveštaj) Fondacije Centar za demokratiju (FCD). Kao i u prethodnim izdanjima, cilj Izveštaja je da doprinese unapređenju poštovanja radnih prava u Republici Srbiji, u skladu sa međunarodnim radnim standardima. Podaci korišćeni tokom pripreme Izveštaja odnose se na period od 01. januara do 01. decembra 2022. godine, a samo izuzetno i na prethodni period.

Za razliku od prethodnih izveštaja koji su sadržali identičnu strukturu po ugledu na Skringing izveštaj za poglavlje 19, struktura ovog Izveštaja je nešto drugačija.

Naime, u prvom poglavlju dat je pregled relevantnih statističkih podataka u pogledu ukupnog broja zaposlenih, kao i stope nezaposlenosti u muškoj i ženskoj populaciji. Pored toga, navedeni su i iznosi prosečne bruto i neto zarade, kao i iznos medijalne neto zarade za septembar 2022. godine. Takođe, obrađeni su i podaci vezani za najviše i najniže zarade po oblastima i delatnostima u Republici Srbiji, sa posebnim osvrtom na javni sektor. Ovde se posebno izdvajaju podaci o prosečnim neto zaradama vezanim za ustanove zdravstvenog i socijalnog rada, kao i za ustanove prosvete i kulture.

U drugom delu napravljen je kratak prikaz usvojenih zakona i dokumenata javne politike za 2021. godinu, koji su u vezi sa realizacijom Akcionog plana za poglavlje 19. Pored toga, analizirani su i usvojeni zakoni i drugi propisi iz 2022. godine, a tabelarno su prikazani i budući pravci reforme radnog zakonodavstva, odnosno planirane aktivnosti Vlade u pogledu izmene postojećih, ili donošenja novih propisa i dokumenata javne politike iz oblasti rada i zapošljavanja. Autori su u ovom delu posebnu pažnju poklonili i zakonima koji su prošli javnu raspravu, ali još uvek nisu usvojeni.

Treći deo Izveštaja predstavlja kratak pregled najvažnijih događaja i trendova u vezi sa ostvarivanjem radnih prava, koji su obeležili 2022. godinu. S obzirom na važnost ovih događaja i njihovu kompleksnost, svaki od njih će biti detaljnije analiziran i kritički posmatran, kako bi se stekao suštinski uvid u stanje radnih prava u Republici Srbiji u 2022. godini.

Četvrti deo izveštaja biće preglednog karaktera i sadržaće prikaz određenih dešavanja vezanih za ostvarivanje radnih prava u Republici Srbiji, ali koji su isključivo informativnog karaktera i ne zahtevaju dodatno tumačenje.

U poslednjem Izveštaju Evropske komisije koji je predstavljen 12. oktobra 2022. godine, većina posmatranih kriterijuma je ocenjena srednjim vrednostima, a napredak kao

“ograničen” ili “do izvesne mere”.<sup>1</sup> U delu Izveštaja koji se odnosi na oporezivanje, ponovljenje su prošlogodišnje preporuke i ponovo se naglašava neophodnost reforme poreskog sistema, unapređenje načina prikupljanja poreza i borba protiv neformalne ekonomije. Kao pozitivnim iskorakom smatra se smanjenje poreskog opterećenja na zarade, kroz povećanje neoporezivog dela zarade radi stimulisanja povećanja zarada i kreiranja novih radnih mesta.

U oblasti socijalne politike i zapošljavanja ostvaren je ograničen napredak daljim usklađivanjem sa pravnim tekovinama EU, međutim, i dalje je značajan akcenat stavljen na mlade i uvođenje Garancije za mlade, koja bi trebalo da omogući brže zapošljavanje po izlasku iz sistema obrazovanja. Istovremeno, primećeno je i da su budžetska sredstva namenjena aktivnoj politici zapošljavanja smanjena u 2022. godini, kao i da još uvek nije donet novi Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu.

Prošlogodišnje preporuke u ovoj oblasti samo su delimično ispunjene, tako da većina istih važi i dalje. U pogledu radnog zakonodavstva, u Izveštaju se ponovo navodi da izmene Zakona o radu iz 2014.<sup>2</sup> godine nisu u potpunosti u skladu sa tekovinama Evropske unije, kao i da rad na nacrtu novog Zakona o radu treba tek da otpočne. Posebno je naglašeno da se odredbe Zakona o radu, kao i o inspekcijском nadzoru, ne primenjuju na strane radnike, osim odredaba koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

U ovom trenutku u Srbiji, prema Izveštaju, ima 214 inspektora rada, a cilj je da ih bude 360 čime bi se ispunio zadatak postavljen još u poslednjem kvartalu 2020. godine. Takođe, neophodno je korigovati pojedine odredbe Zakona o inspekcijском nadzoru koje nisu u skladu sa relevantnim međunarodnim radnim standardima u ovoj oblasti, a posebno one koje se tiču ovlašćenja inspektora rada da, u cilju vršenja inspekcijского nadzora, mogu slobodno i bez najave da uđu u prostorije poslodavca. Konačno, u pogledu socijalnog dijaloga, procena je nepromenjena i on se ocenjuje kao vrlo slab, a posebno u pogledu učešća socijalnih partnera u kreiranju instrumenata javnih politika od značaja za njih.

Novi Zakon o štrajku još uvek nije usvojen, a neophodna je i izmena zakonskog okvira u cilju jačanja bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga na svim nivoima. Granski kolektivni ugovori i dalje su dominantni u javnom sektoru, gde ih trenutno ima 12 zaključenih, za razliku od privatnog sektora gde ih je zaključeno samo dva.

---

<sup>1</sup> Commission Staff Working Document, Serbia 2022 Report, Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2022 Communication on EU Enlargement policy, Brussels, 12.10.2022. [Serbia Report 2022.pdf](#)

<sup>2</sup> Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

Na kraju, autori se nadaju da će ovim izveštajem dati svoj doprinos unapređenju radnog prava u Republici Srbiji, kao i da će isti poslužiti kao osnov za argumentovanu debatu o narednim koracima u izmenama i dopunama radnog zakonodavstva koje nam predstoje.

## I Statistički pokazatelji za 2022. godinu

Prema Anketi o radnoj snazi<sup>3</sup>, u trećem kvartalu 2022. godine, broj zaposlenih iznosio je 2.942.000, a broj nezaposlenih 288.900. Stopa zaposlenosti iznosi 50,8%, a stopa nezaposlenosti 8,9%.

U poređenju sa trećim kvartalom 2021. godine, ukupno stanovništvo uzrasta 15 i više godina smanjeno je za 63.900, pri čemu je stanovništvo van radne snage smanjeno za 28.800.

U okviru ukupne zaposlenosti došlo je do povećanja formalne zaposlenosti i smanjenja neformalne zaposlenosti. Formalna zaposlenost van poljoprivrede beleži rast od +42.700, dok je formalna zaposlenost u poljoprivredi smanjena za -6.100.

Stopa ukupne neformalne zaposlenosti u trećem kvartalu 2022. godine iznosila je 14,0% i u odnosu na treći kvartal 2021. godine manja je za 0,7 procentnih poena.

Dominantan rast zaposlenosti zabeležen je u starosnoj kategoriji 45-54 godine, gde je broj zaposlenih povećan za +31.900. Zaposlenost je porasla u populaciji sa srednjim i visokim obrazovanjem (+43.200), dok je broj zaposlenih sa osnovnim i bez završenog osnovnog obrazovanja smanjen za -25.700. U muškoj populaciji, broj zaposlenih smanjen je za -21.300, dok je u populaciji žena zaposlenost povećana i to za +38.800. I pored ovoga, stopa zaposlenosti žena u trećem kvartalu 2022. godine iznosila je 43,9%, dok je stopa zaposlenosti muškaraca iznosila 58,3%.

U trećem kvartalu 2022. godine, u odnosu na treći kvartal 2021. godine, nezaposlenost je smanjena za 52.600 (-15,4%), dominantno u populaciji sa srednjim i visokim obrazovanjem, gde je broj nezaposlenih smanjen za -42.800 za godinu dana. U muškoj populaciji, broj nezaposlenih je manji za -17.600 (-10,6%), dok je broj nezaposlenih žena manji za -35.000 (-20,0%). Stopa dugoročne nezaposlenosti u trećem kvartalu 2022. godine iznosila je 4,1%, što u odnosu na treći kvartal 2021. godine predstavlja smanjenje od -1,1%.

---

<sup>3</sup> [G20221323.docx \(live.com\)](#)

U populaciji mladih uzrasta 15-24 godine, za razliku od ukupne populacije, došlo je do smanjenja broja zaposlenih za -15.300 (-8,1%), povećanja nezaposlenih za +2.400 (4,2%) i povećanja stanovništva van radne snage za + 3.500 (+0,8%). Stopa aktivnosti mladih u trećem kvartalu 2022. godine iznosila je 25,4% i, u odnosu na treći kvartal 2021. godine, smanjena je za 1,9 procentnih poena.

Prosečna bruto zarada u septembru 2022. godine iznosila je 103.476 dinara, dok je prosečna zarada bez poreza i doprinosa (neto) iznosila 74.981 dinar. Rast bruto i neto zarada u periodu januar-septembar 2022. godine, u odnosu na isti period prošle godine, iznosio je 13,9% nominalno, odnosno 2,7% realno. To znači da su, u poređenju sa istim mesecom prethodne godine, prosečne bruto i neto zarade za septembar 2022. godine nominalno veće za 15,0%, a realno za 0,9%.

Medijalna neto zarada za septembar 2022. godine iznosila je 57.392 dinara, što znači da je 50% zaposlenih ostvarilo zaradu do navedenog iznosa.

Neto zarade zaposlenih u radnom odnosu u trećem kvartalu 2022. godine iznose 74.860 dinara, dok neto primanja zaposlenih van radnog odnosa u trećem kvartalu 2022. godine iznose 43.942 dinara.

Najveće zarade u trećem kvartalu 2022. godine beleže zaposleni u delatnosti informisanja i komunikacija, gde prosečna bruto zarada iznosi 246.276 dinara. Najplaćeniji poslovi iz ove delatnosti odnose se na oblast računarskog programiranja, konsultantske i s tim povezanim delatnostima, gde je prosečna bruto zarada iznosila 327.089 dinara. S druge strane, najmanje su plaćene lične uslužne delatnosti, i to u bruto iznosu u proseku od 57.115 dinara.

Najveće zarade su i dalje, kao i prethodnih godina, u Beogradskom regionu, a najniže u Jablaničkoj oblasti (Leskovac, Bojnik, Vlasotince, Lebane, Medveđa, Crna Trava).

U pogledu javnog sektora prosečna neto zarada u septembru 2022. godine iznosila je 77.302 dinara, dok je u javnim državnim preduzećima u istom mesecu iznosila 88.413 dinara. U javnim lokalnim preduzećima prosečna neto zarada za septembar 2022. godine iznosila je 68.427 dinara, dok je prosečna neto zarada u administraciji na nivou države iznosila 84.617 dinara, nešto manje nego u administraciji na nivou autonomnih pokrajina – 85.061 dinar.

Konačno, prosečna neto zarada u ustanovama zdravstvenog i socijalnog rada u septembru 2022. godine iznosila je 76.506 dinara, dok je prosečna neto zarada u oblasti obrazovanja i kulture iznosila 71.237 dinara.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Prosečne zarade po zaposlenom, septembar 2022 [CAOIIIITEHEE \(stat.gov.rs\)](http://CAOIIIITEHEE(stat.gov.rs))

Ukupan broj pokrenutih sporova pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova u 2022. godini iznosi 1.061, od čega 1.027 individualnih i 34 kolektivna radna spora.

## II

### Zakoni i dokumenti javnih politika u 2022. godini

S obzirom na činjenicu da su u 2022. godini održani vanredni parlamentarni izbori, kao i da se formiranje Vlade čekalo do novembra, ne iznenađuje što u pogledu reforme radnog zakonodavstva nije bilo značajnijeg pomaka. Tačnije, možemo konstatovati da je učinjeno nekoliko koraka unazad.

Podsećanja radi, u 2021. godini usvojeno je ukupno 11 dokumenata koji su bili u Akcionom planu za poglavlje 19, od čega 6 zakona, 3 strategije i 2 akciona plana.

Od zakona u 2021. godini usvojeni su: (1) Zakon o pravima korisnika usluga privremenog smeštaja u socijalnoj zaštiti,<sup>5</sup> (2) Zakon o socijalnoj karti,<sup>6</sup> (3) Zakon o rodnoj ravnopravnosti,<sup>7</sup> (4) Zakon o izmenama i dopunama Zakona o sprečavanju diskriminacije,<sup>8</sup> (5) Zakon o izmenama i dopunama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom<sup>9</sup> i (6) Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.<sup>10</sup>

Pored navedenih zakona, u 2021. godini usvojene su i 3 strategije i to: (1) Strategija o zapošljavanju u Republici Srbiji za period 2021-2026. godine, sa Akcionim planom za period 2021-2023. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja,<sup>11</sup> (2) Strategija za sprečavanje i borbu protiv rodno zasnovanog nasilja prema ženama i nasilja u porodici za period 2021-2025. godine<sup>12</sup> i (3) Strategija za rodnu ravnopravnost u periodu 2021-2030. godine.<sup>13</sup>

---

<sup>5</sup> Zakon o pravima korisnika usluga privremenog smeštaja u socijalnoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 126/2021).

<sup>6</sup> Zakon o socijalnoj karti ("Sl. glasnik RS", br. 14/2021).

<sup>7</sup> Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).

<sup>8</sup> Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).

<sup>9</sup> Zakon o izmenama i dopunama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", br.46/2021 – odluka US, 51/2021 – odluka US, 53/2021 – odluka US, 66/2021 i 130/2021).

<sup>10</sup> Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 49/2021).

<sup>11</sup> Strategija o zapošljavanju u Republici Srbiji za period od 2021-2026. godine ("Sl. glasnik RS", br. 18/2021 i 36/2021).

<sup>12</sup> [STRATEGIJA 20 april 2021.docx \(live.com\)](#)

<sup>13</sup> Strategija za rodnu ravnopravnost u periodu od 2021-2030. godine ("Sl. glasnik RS", br. 103/2021).

Pored Akcionog plana za sprovođenje Strategije zapošljavanja, usvojen je i Akcioni plan (koji važi za period od 2021. do 2022. godine) za sprovođenje Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji za period 2020-2024. godine.<sup>14</sup>

Poređenja radi, u 2022. godini usvojen je samo **jedan** zakon – Zakon o socijalnom preduzetništvu<sup>15</sup> i **jedna** strategija - Strategija deinstitutionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022-2026. godine.<sup>16</sup>

(1) Zakon o socijalnom preduzetništvu je prvi javni dokument kojim se sveobuhvatno reguliše oblast socijalnog preduzetništva u Republici Srbiji. Izrada nacрта zakona o socijalnom preduzetništvu predviđena je **Akcionim planom za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje**,<sup>17</sup> kao i **Strategijom zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine**.<sup>18</sup>

Pored toga, usvajanje Zakona o socijalnom preduzetništvu je eksplicitno pomenuto u **Akcionom planu za poglavlje 23**, u okviru tačke 3.6, koja se odnosi na položaj nacionalnih manjina.<sup>19</sup> Navedenim Akcionim planom predviđeno je „uspostavljanje zakonodavnog okvira u oblasti socijalnog preduzetništva koji će omogućiti povećanje radne aktivacije radno sposobnih lica koja se nalaze u sistemu socijalne zaštite, teže zapošljivih nezaposlenih lica u skladu sa propisima iz oblasti zapošljavanja (uključujući i Rome) i ostalih teže zapošljivih lica iz posebno osetljivih kategorija, u skladu sa najboljim praksama Evropske unije.” Kao nosioci aktivnosti navedeni su Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Ministarstvo turizma, trgovine i telekomunikacija. Kao pokazatelj rezultata predviđeno je stvaranje zakonodavnog okvira u oblasti socijalnog preduzetništva, kojim će biti unapređene mogućnosti za zapošljavanje Roma, u skladu sa najboljim praksama Evropske unije. Nije do kraja jasno zbog čega su u Akcionom planu navedeni samo Romi, a ne i ostale ranjive kategorije koje mogu da imaju koristi od socijalnog preduzetništva. Pored toga, navedeni akcioni plan ne prepoznaje ni druge oblasti delovanja socijalnog preduzetništva, kao društveno odgovornog poslovanja.

---

<sup>14</sup> Akcioni plan za sprovođenje Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom ("Sl. glasnik RS", br. 37/2021).

<sup>15</sup> Zakon o socijalnom preduzetništvu („Sl. glasnik RS“, br. 14/2022).

<sup>16</sup> Strategija deinstitutionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022-2026. godine ("Sl. glasnik RS", br. 12/2022).

<sup>17</sup> Akcioni plan za Poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje | Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (minrzs.gov.rs)

<sup>18</sup> Ovo pitanje uređeno je u okviru cilja „unapređeni institucionalni okvir za politiku zapošljavanja“.

<sup>19</sup> Republika Srbija Pregovaračka grupa za poglavlje 23, Akcioni plan za poglavlje 23, Pravosuđe i osnovna prava, dostupno na: Revidirani AP23 2207.pdf (mpravde.gov.rs), str. 273.



Socijalno preduzetništvo i socijalna preduzeća pominju se i u Strategiji za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća i preduzetništva.<sup>20</sup> Jedan od stubova strategije odnosi se upravo na „razvoj i promociju preduzetničkog duha i podsticanje preduzetništva žena, mladih i socijalnog preduzetništva.“ Ovaj stub se sastoji od dve dimenzije: (1) unapređenje statističkog praćenja i istraživanja preduzetništva žena, mladih i socijalnog preduzetništva i (2) politika i instrumenti za podršku ženskom preduzetništvu, preduzetništvu mladih i socijalnom preduzetništvu. Međutim, samo za ovaj stub, za razliku od ostalih, nisu predviđeni posebni indikatori kao pokazatelji njegove uspešnosti.<sup>21</sup> Verovatno je to i razlog zbog kojeg je ovaj stub strategije, sa ukupno 20 aktivnosti, ostvario i najskromije rezultate.<sup>22</sup> Predlaže se saradnja sa Ministarstvom omladine i sporta, Nacionalnom službom za zapošljavanje, kao i Ministarstvom za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i Koordinacionim telom za rodnu ravnopravnost, u definisanju mera i aktivnosti koje se odnose na preduzetništvo žena, mladih i socijalno preduzetništvo. Sredinom 2022. godine otpočeli su pregovori oko izrade nove **Strategije razvoja malih i srednjih preduzeća za period od 2023. do 2027. godine.**

Vlada svoje opredeljenje da fokus razvoja socijalnog preduzetništva stavi u kontekst poboljšanja položaja Roma pokazuje i najnovijim **Akcionim planom za period 2022-2024. godine za sprovođenje Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period 2022-2030. godine.**<sup>23</sup> Ovim aktom, kao jedna od aktivnosti (4.2.7), predviđeno je podsticanje socijalnog preduzetništva, gde je krajnji rok za završetak aktivnosti opredeljen 4. kvartal 2024. godine, a kao indikator uspešnosti određeno osnivanje najmanje 10 subjekata socijalnog preduzetništva godišnje od strane Roma i/ili Romkinja.

Kada je reč o sprovođenju **Strategije za rodnu ravnopravnost**, Akcioni plan za njeno sprovođenje za 2022. i 2023. godinu<sup>24</sup> predviđa potrebu izmene i dopune Zakona o socijalnom preduzetništvu radi implementacije rodne perspektive, ali prepoznajući da njegova primena otpočinje krajem 2022. godine, predviđa se da se aktivnosti povezane sa ovom komponentom predvide narednim Akcionim planom.

Ono što je važno naglasiti jeste da i pored toga što je Zakon o socijalnom preduzetništvu stupio na snagu 15.02.2022. godine, isti se primenjuje tek istekom devet meseci od dana

---

<sup>20</sup> Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća i preduzetništva, [Mid-term-evaluation-of-SME-Strategy\\_final\\_srp.pdf \(cep.org.rs\)](#)

<sup>21</sup> R. Miljenović, Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015-2020. godine sa Akcionim planom – Analiza efekata i potreba za revizijom, Centar za evropske politike, 2019, str. 38.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Akcioni plan je usvojen na sednici Vlade Republike Srbije 8. septembra 2022. godine.

<sup>24</sup> [Akциони plan za period od 2022-2023 za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost 2021-2030.pdf \(rodnaravnopravnost.gov.rs\)](#)



njegovog stupanja na snagu, osim odredbe člana 20, koja se primenjuje od dana stupanja na snagu ovog zakona.<sup>25</sup>

Na osnovu člana 20. Zakona o socijalnom preduzetništvu doneta je **Odluka o osnivanju Saveta za socijalno preduzetništvo**.<sup>26</sup>

Međutim, ostali propisi za sprovođenje Zakona o socijalnom preduzetništvu još nisu doneti i pored toga što je, prema članu 23 Zakona o socijalnom preduzetništvu, rok za njihovo donošenje bio 9 meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona. S druge strane, prema **Nacionalnom programu za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije**, (NPAA), rok za njihovo donošenje je drugi kvartal 2023. godine,<sup>27</sup> te bi do tada trebalo da budu doneti: (1) Uredba o načinu dodele sredstava za podsticanje razvoja socijalnog preduzetništva iz budžetskih sredstava, uslovima, kriterijumima i postupku za ostvarivanje prava na dodelu tih sredstava; (2) Uredba o sadržini i načinu podnošenja izveštaja o ispunjavanju društvene uloge subjekata socijalnog preduzetništva i (3) Program razvoja socijalnog preduzetništva, koji donosi Vlada na predlog ministarstva nadležnog za poslove zapošljavanja, za period od pet godina. S obzirom na to da ovi akti nisu doneti u zakonom predviđenom roku, sledeći rok prema NPAA je jun 2023. godine, pa do tada treba očekivati njihovo usvajanje.

(2) Pravni osnov za donošenje **Strategije deinstitutionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022-2026. godine** (u daljem tekstu: Strategija) nalazi se u odredbi člana 38. stav 1. Zakona o planskom sistemu Republike Srbije,<sup>28</sup> kojim je propisano da dokument javnih politika na republičkom nivou usvaja Vlada, osim ako je drugačije propisano posebnim zakonom.

Donošenje ove strategije planirano je Akcionim planom za poglavlje 19, koji je Vlada usvojila 2020. godine, da bi rešenjem Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja br. 119-01-137/2021-09 od 14. aprila 2021. godine bila obrazovana radna grupa za izradu Predloga strategije. Strategija je primarno usmerena ka osobama sa intelektualnim i mentalnim teškoćama, koje su u najvećem riziku od institucionalizacije i socijalnog isključivanja. Iako je Republika Srbija formalno opredeljena za uspostavljanje procesa deinstitutionalizacije, kada je u reč o osobama sa intelektualnim i mentalnim teškoćama, nisu

---

<sup>25</sup> Danom stupanja na snagu Zakona o socijalnom preduzetništvu prestaju da važe sledeće odredbe: (1) članovi 28. i 34, u delu koji se odnosi na socijalno preduzeće i organizaciju i član 45. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS”, br. 36/09 i 32/13, 14/22 – dr. zakon); (2) tačka 2. Odluke o otvaranju budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanja osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS”, br. 36/10, 83/12 i 46/13, 14/22 – dr. zakon) u delu koji se odnosi na socijalno preduzeće i organizaciju.

<sup>26</sup> Odluka o osnivanju Saveta za socijalno preduzetništvo („Sl. glasnik RS“, br. 59/2022).

<sup>27</sup> [NPAA\\_2022-2025\\_002.pdf \(mei.gov.rs\)](#)

<sup>28</sup> Zakon o planskom sistemu Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 30/18).

postignuti značajni rezultati. Ovo iz razloga što je njihov broj u ustanovama za smještaj godinama praktično nepromenjen, izlazak iz ustanova je retka pojava, dok su pojedine usluge u zajednici, koje podržavaju ostanak u prirodnom okruženju, nedovoljno razvijene.

Tačkom 6.4. Strategije propisano je usvajanje Akcionog plana za sprovođenje Strategije za period od 2022. do 2023. godine, koji bi trebalo da bude izrađen u roku od 90 dana od dana objavljivanja Strategije. Poslednji sastanak radne grupe za izradu Akcionog plana održan je u novembru 2022. godine i trenutno se radi na pripremi finalnog dokumenta, koji će ići na javnu raspravu.

Pored Zakona o socijalnom preduzetništvu i Strategije deinstitucionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022-2026. godine, u ovom trenutku u fazi nacрта nalazi se nekoliko propisa, od kojih su neki već prošli javnu raspravu.

(1) Izrađen je **nacrt Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu**, međutim, s obzirom na činjenicu da su 15. februara 2022. raspisani vanredni parlamentarni izbori, usvajanje navedenog zakona odloženo je za treći kvartal 2023. godine.

(2) Pored toga, u toku je rad na **izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti**, kao i pisanju **Strategije socijalne zaštite**, koji bi trebalo, između ostalog, da predvide veća novčana davanja za decu sa invaliditetom. U septembru je završena izrada *ex ante* analize Strategije socijalne zaštite, međutim, s obzirom na to da je krajem 2022. godine formirana nova Vlada, neophodno je pristupiti obrazovanju nove radne grupe, koja bi trebalo da nastavi da radi na tekstu pomenute strategije.

(3) **Nacrt zakona o radnom angažovanju zbog povećanog obima posla u određenim delatnostima**,<sup>29</sup> čijim usvajanjem je trebalo da bude stavljen van snage postojeći Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima,<sup>30</sup> ima za cilj da proširi personalni domašaj primene na delatnosti: poljoprivrede, građevinarstva i ugostiteljstva, administrativne i pomoćne uslužne delatnosti u turizmu, poslove pomoći u kući za potrebe fizičkih lica i poslove čišćenja stambenih jedinica i zgrada, a sve ovo radi, kako se u obrazloženju zakona navodi, suzbijanja rada na crno. Ipak, smatramo da koncept samog zakona nije dobar, jer se prema njemu čitavi sektori i osnovna zanimanja u njima izmeštaju iz sistema radnih odnosa, u poslove privremenog i povremenog karaktera. Takođe, nije najjasnije ni šta znači sintagma “povećan obim posla u određenim delatnostima”,

---

<sup>29</sup> Tekst Nacrta dostupan je na: [Nacrt Zakona.docx \(live.com\)](#)

<sup>30</sup> Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima („Sl. glasnik RS“, br. 50/2018).

a postoji i opravdana bojazan da će usled nje jedan određeni broj radnika, koji rade po osnovu ugovora o radu, biti prevedeni u novi režim rada van radnog odnosa. Svakako je vrlo indikativno i rešenje iz člana 6. stav 4. Nacrta, prema kome “stranac kome u skladu sa viznim režimom za ulazak u Republiku Srbiju nije potrebna viza, može da se radno angažuje na poslovima u skladu sa ovim zakonom, bez obaveze pribavljanja dozvole za rad stranaca, za vreme dok kratkotrajno boravi u Republici Srbiji u skladu sa propisima kojim se uređuje boravak stranaca”. Iako je javna rasprava povodom nacrta ovog zakona održana još u periodu od 03. do 22. septembra 2021. godine u Beogradu, Novom Sadu i Nišu, nastavljeno je sa radom na samom tekstu koji sada, ne samo da ima drugačiji naziv, već i sadržinski izgleda drugačije od onog koji je bio na javnoj raspravi. Autori ove analize stiču utisak da umesto da se bavimo sistemskim unapređenjem zaštite prava iz radnog odnosa, zakonodavac pokušava da “kreira” nove režime rada van radnog odnosa, koji se značajno razlikuju od onih koji već postoje u Zakonu o radu.

(4) **Nacrt Zakona o radnoj praksi** je još jedan od nacrta koji je bio na javnoj raspravi i to u periodu od 03. do 23. decembra 2021. godine, međutim nakon objavljivanja izveštaja o javnoj raspravi, nacrtu zakona se gubi svaki trag. U Republici Srbiji postoje različite vrste radnih praksi, ali ne postoji pravni okvir za njihovo sprovođenje. Upravo tu prazninu trebalo bi da popuni ovaj zakon, koji u fazi poslednje verzije nacrta odgovara na veliki broj standarda kvaliteta radnih praksi (uspostavljen sistem mentorstva, postavljeni ciljevi učenja, vremensko ograničenje radne prakse, postojanje potvrde o obavljenoj praksi). Međutim, pitanje finansijske nadoknade je od početka bilo sporno, te je u poslednjoj verziji nacrta predloženo da nadoknada bude 70% od minimalne zarade, što bi značilo da će, od 2023. godine, u proseku iznositi oko 28 hiljada dinara. Smatramo da svako zakonsko rešenje koje iznos novčane naknade vezuje za minimalnu zaradu nije prihvatljivo, iz razloga što je i minimalna zarada u Srbiji trenutno ispod minimalne potrošačke korpe. Ukoliko bi se ovo rešenje prihvatilo, položaj mladih na tržištu rada bi se zadržao na dnu socijalne lestvice, a njihov profesionalni razvoj bio bi onemogućen. Svakako nije lak zadatak naći pravu meru između potrebe za sticanjem znanja i iskustva mladih s jedne strane i sprečavanja potencijalnih zloupotreba njihovog položaja, s druge strane.

(5) **Nacrt Zakona o volontiranju**, usaglašen nakon sprovedene javne rasprave sa naknadnim korekcijama, dostavljen je još u julu mesecu 2022. godine na izjašnjenje socijalnim partnerima i Republičkom sekretarijatu za javne politike. Usvajanje predmetnog zakona bi trebalo da unapredi kulturu volontiranja kroz saradnju državnog sektora i volonterskih

organizacija. S obzirom na to da je prošlo više od 10 godina od donošenja Zakona o volontiranju,<sup>31</sup> studije pokazuju da je samo 6% ljudi u Srbiji spremno da volontira, čemu u dobroj meri doprinose i institucionalni izazovi, kao i izazovi sa kojima se susreću organizatori volontiranja.<sup>32</sup> To je za posledicu imalo i problem angažovanja određenih grupa stanovništva – kao što su osobe sa invaliditetom, mladi od 15 do 18 godina, ali i deca. Pored ostalog, čini nam se da je i jedan od razloga za donošenje ovog propisa i usklađivanje Zakona o volontiranju sa Zakonom o radnoj praksi. Ovome ide u prilog i član 4. stav 1. tačka 1. Nacrta Zakona o volontiranju, u kome se predviđa da se volontiranjem neće smatrati „stručno osposobljavanje neophodno za polaganje stručnog ispita, odnosno, za sticanje radnog iskustva (prakse) sa i bez zasnivanja radnog odnosa, kao i usavršavanje i rad van radnog odnosa u smislu propisa o radu i drugih propisa“. Novinu u odnosu na prethodnu verziju Nacrta zakona o volontiranju, o kome smo pisali u prošlogodišnjem izveštaju, predstavlja predlog u članu 9. “da je privredni subjekt dužan da pre organizovanja volontiranja pribavi saglasnost Ministarstva nadležnog za rad na program volontiranja, kao i da na zahtev Ministarstva dostavi svu neophodnu dokumentaciju kojom se dokazuje da se volontiranje obavlja u skladu sa zakonom“. Pored ovoga, dodat je i član 11. Nacrta, u kome je propisano da “Vlada, na predlog Ministarstva, odlukom osniva Nacionalno telo za razvoj volontiranja, koji bi trebalo da u svom sastavu ima predsednika, sekretara i zamenika sekretara, kao i 19 članova koji se imenuju na četiri godine i za svoj rad primaju naknadu”. Iako planiran za 2022. godinu i ovaj zakon će najverovatnije sačekati sledeću godinu, kada bi trebalo da bude usvojen i Zakon o radnoj praksi.

(6) Konačno, radna grupa koja je formirana u septembru 2021. radi pripreme **predloga kojim bi se regulisao status frilensera** i poreskoppravna priroda njihovih prihoda, a kako bi im se pružila pravna sigurnost prilikom poslovanja, nastavila je sa radom i u 2022. godini. Ministarstvo finansija je 5. oktobra 2022. godine sačinilo predlog za izmenu načina utvrđivanja i plaćanja poreza i doprinosa na prihode od ugovorene naknade koji se plaćaju samooporezivanjem, sa primenom od 2023. godine. Predlog je dopunjen 24. oktobra 2022. godine i podrazumeva dve opcije koje stoje na raspolaganju frilenserima prilikom njihovog oporezivanja. Jednom odabrana opcija ne bi bila trajno obavezujuća za frilensere, već bi oni u svakom kvartalu mogli da biraju onu koja im više odgovara.<sup>33</sup> Ipak, za sada, deluje nelogično

<sup>31</sup> Zakon o volontiranju (“Sl. glasnik RS“, br. 36/10).

<sup>32</sup> [10 godina Zakona o volontiranju: Dokle smo stigli? | Mladi Istraživači Srbije \(mis.org.rs\)](#)

<sup>33</sup> Prema predloženom rešenju, prva opcija predviđa da se normirani troškovi kod ugovorene naknade i kod autorske naknade na koju se porezi plaćaju samooporezivanjem podignu sa sadašnjih 57.600 dinara na 96.000 dinara kvartalno, što znači da oni frilenseri koji mesečno zarađuju 32.000 dinara ne bi plaćali nikakav porez na dohodak, ali isto tako ni doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Na taj način bi ova lica ostala bez prava na penzijsko i invalidsko osiguranje i prava na zdravstveno osiguranje. Prema drugoj opciji, predviđeno je smanjenje

da se prvo pristupi uređenju posebnog poreskog tretmana frilensera, a da se prethodno ne razjasni koja lica pripadaju toj kategoriji radnika.

Pored navedenih zakona u pripremi, posebno treba istaći i **Program Garancija za mlade**, koji podrazumeva da mladi dobijaju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, praksu ili obuku, u roku od četiri meseca od ulaska u status nezaposlenosti ili završetka formalnog obrazovanja. Smisao ovog programa je u tome da se mlade osobe ne nađu u situaciji da nakon završenog školovanja ne postoje opcije za dalje napredovanje, te je cilj Programa da prelazni period između završetka škole i prvog posla bude što lakši i kraći, ali i da osigura da nijedna mlada osoba ne bude isključena sa tržišta rada.

Republika Srbija je na ministarskom sastanku Evropska unija – Zapadni Balkan, koji je održan u julu 2021. godine u Sloveniji, potvrdila **Deklaraciju Zapadnog Balkana o održivoj integraciji mladih na tržište rada**, čime je formalno prihvatila da će raditi na postepenom uvođenju “Garancije za mlade”, opredeliti ljudske resurse i finansijska sredstva, formirati multiresorne radne grupe i izraditi **Plan implementacije Programa Garancije za mlade** do juna 2022. godine. Vlada Republike Srbije je u januaru 2022. godine donela Odluku o osnivanju Koordinacionog tela za izradu i praćenje sprovođenja Plana implementacije Garancije za mlade.<sup>34</sup> S obzirom na formiranje nove Vlade, kao i na činjenicu da se postojeći članovi ovog odbora više ne nalaze na navedenim funkcijama, u planu je izmena ove odluke. S druge strane, Plan implementacije programa “Garancija za mlade” još uvek nije donet, te se očekuje njegovo donošenje u 2023. godini.

U pogledu budućeg pravca reformi radnog zakonodavstva, očigledno je da ne treba imati velika očekivanja. Možemo konstatovati da je 2022. godina usled vanrednih parlamentarnih izbora i formiranja nove Vlade, na koju se čekalo 10 meseci, u najvećem delu izgubljena u pogledu donošenja novih zakona i dokumenata javne politike.

Iz tog razloga, u tabeli ispod dajemo pregled očekivanih zakonodavnih aktivnosti na polju reforme radnog zakonodavstva u budućem periodu:

NAZIV PROPISA	NADLEŽNO MINISTARSTVO	ROK ZA USVAJANJE
Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radnom	Ministarstvo građevine,	III kvartal 2024. godine

---

poreske stope na prihode od ugovorene i autorske naknade koji se plaćaju samooporezivanjem, sa sadašnjih 20% na 10%. S obzirom na to da smanjena poreska osnovica znači automatski i smanjenu osnovicu doprinosa, menjaju se i pravila koja se odnose na stopu doprinosa, u smislu da će se na ove prihode primenjivati najniža (trostruka) mesečna osnovica doprinosa.

<sup>34</sup> Odluka o osnivanju Koordinacionog tela (“Sl. glasnik RS“, br. 4/2022-

vremenu posade u drumskom prevozu i tahografima	Ministarstvo saobraćaja i infrastrukture	
Zakon o agencijskom zapošljavanju	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	III kvartal 2025. godine
Zakon o osnivanju evropskih radničkih saveta	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	III kvartal 2025. godine
Zakon o radu	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	III kvartal 2025. godine
Zakon o uslovima za upućivanje radnika u inostranstvo i njihovoj zaštiti	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	III kvartal 2025. godine
Zakon o učešću zaposlenih u odlučivanju u evropskom društvu i evropskoj zadruzi	Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja	III kvartal 2025. godine

*Tabela 1: Planirani pravci reforme radnog zakonodavstva u narednom periodu*

### III

#### Pregled najvažnijih događaja koji su obeležili 2022. godinu

Kako je pandemija u nekom trenutku prošle godine počela da jenjava počeli smo, osim za zdravlje, da se “pomalo” brinemo i za finansije. Vlast je javnost hrabrila poznatim pričama o “ekonomskom tigru” na Balkanu, ali ni tigar nije uspeo da izbegne neminovnosti koje su izašle na videlo kada ponuda nije uspela da isprati naglo naraslu tražnju u svakom segmentu. Došlo je do poskupljenja energenata, ali i hrane.

Inflacija je skočila u celom svetu, pa i kod nas, te kraj 2021. godine nije predstavljao sjajnu podlogu za početak 2022. godine. U najboljem slučaju biće “staro vino u novim bocama” ili, kako bi rekli stari Latini, “*status quo ante*”.

Ipak, 2022. godina je specifična po tome što je izborna godina, pa je bilo za očekivati da vlast “časti” narod, makar i po cenu mnogo većih gubitaka u budućnosti.

S druge strane, rat između Ukrajine i Rusije, kao i sankcije koje su zemlje Evropske unije uvele Rusiji, izazvale su strahovanja i neizvesnost kod pojedinih srpskih kompanija koje plasiraju svoje proizvode u ove dve zemlje. Međutim, sa problemom se ne suočavaju samo izvoznici, već i proizvođači kojima su potrebne sirovine, kao što je to slučaj sa aluminijumom čiji je Rusija jedan od najvećih proizvođača u svetu. Ipak, ono što najviše zabrinjava jeste da



80% izvoza Srbije ide na tržišta Evropske unije i regiona, te je bilo izvesno da će recesija u Evropi pogoditi i našu ekonomiju. Ocena da će od polovine 2022. godine inflacija početi da pada pokazala se kao neosnovani optimizam.

I zaista, 2022. godina je u potpunosti opravdala (ne)očekivanja. U ovom delu izveštaja ćemo ipak prikazati određene događaje i trendove koji su je, čini se, na neki način obeležili.

## **Saga o FIAT-u**

### **Sudbina Fiata u Kragujevcu - zatvaranje ili proizvodnja električnih automobila?**

Još jedna godina, još jedna problematična situacija sa Fiat-om u Srbiji. Danas je prosto neverovatno da je agonija sa Fiat-om proistekla iz nečega što je na početku zvučalo apsolutno idilično. Prvo je ovaj “posao veka” negde 2008. godine “namirisao” tadašnji ministar finansija Mlađan Dinkić, da bi ga, kasnije, 2012. godine, promovisao i tadašnji predsednik Srbije Boris Tadić, baš pred izbore koje je izgubio. Epilog - sve zasluge za ovaj posao preuzela je nova vlast, kojoj su na ruku išla i povoljna tržišna kretanja, koja su dovela do toga da je broj radnika u Fiat-u u jednom trenutku skočio na preko 3.000. Stvari su se ipak vremenom bitno promenile.

Već početkom godine, tačnije 14. januara, nastavljen je generalni štrajk u kompaniji Fiat plastik u Kragujevcu, koji je u tom trenutku već počeo da ulazi u drugu godinu svog postojanja (trebalo bi negde proveriti da li je to možda i novi svetski rekord). Zahtevi štrajkača ostali su isti kao i februaru prošle godine, odnosno, da im se regres vrati na nivo na kome je bio krajem 2020. godine, kao i da za neradne dane dobijaju naknadu od 65% od zarade. Poslovodstvo je reagovalo tako što je iz ove kragujevačke fabrike za proizvodnju plastičnih branika za Fiat 500L, izmestilo proizvodne mašine u druge pogone, a članove štrajkačkog odbora i učesnike štrajka poslalo na plaćeni godišnji odmor. Nastojanje da se spor reši mirnim putem ostalo je bez uspeha. Ovo je ipak “stara vest”, a u ovoj godini problem sa Fiat-om je dobio i jednu potpuno novu dimenziju.

Kao prasak Srbijom je odjeknula vest da će Fiat Krajsler automobili Srbija (FCA) možda krenuti sa otpuštanjem radnika za kojima više nema potrebu – što je bilo pomalo iznenađujuće, budući da se već naveliko počelo pričati o novom poduhvatu iliti proizvodnji električnih automobila u kragujevačkoj fabrici.

Prognoze su u samom startu bile dosta tmurne, mada se mora priznati da je umesto reči otkaz ili višak zaposlenih, ovaj poslodavac prvo pribegao praksi slanja zaposlenih na tzv. plaćeno odsustvo. U februaru 2022. godine broj radnih sati u ovoj fabrici smanjen je tako na



samo tri dana mesečno, a u martu su zaposleni poslani na plaćeno odsustvo posle samo dva radna dana. Ukupno, u prva četiri meseca, radnici ove kompanije radili su 10 dana. Stoga je sada već donekle bilo očekivano da će na kraju definitivno biti procenjeno da određen broj radnika zapravo predstavlja višak.

U međuvremenu, pak, cela stvar dobija interesantan zaplet 28. aprila, kada Vlada Srbije i predstavnici kompanije Stelantis, u čijem se vlasništvu nalazi i Fiat, potpisuju ugovor o finansiranju proizvodnje električnih automobila u fabrici kompanije Fiat u Kragujevcu. Još jedan posao veka – ako ni za koga drugo, za Fiat barem sigurno! Država će uložiti u vidu subvencija u kompaniju Fiat 48.000.000 evra, uz obavezu Fiat-a da do kraja 2024. godine uložiti najmanje 162.000.000 evra. Priprema proizvodnje trajaće do kraja 2023. godine, a proizvodnja u Kragujevcu počće u trećem kvartalu 2024. godine. I dok je na finansijski aspekt cele priče država obratila posebnu pažnju, izgleda da je na radnike Fiat-a zaboravila, budući da se Fiat ni na koji način nije obavezao da određeni broj radnika zadrži ili da zaposli novu radnu snagu. Naravno, to niko od nas pouzdano ne može tvrditi, budući da javnosti nisu učinjeni dostupnim svi podaci, odnosno, prava i obaveze ugovornih strana. Ipak, indikativna je izjava ministarke privrede da država nije bila upoznata u trenutku potpisivanja ugovora sa planovima Stelantis-a za radnike.

I tako je nešto malo kasnije Stelantis počeo da obavlja neformalne razgovore sa svojim zaposlenima, u kojima im je ponuđeno da naredne dve godine rade u različitim Stelantisovim fabrikama u Evropi. Tako bi, navodno (moramo se ograditi jer zvaničnih podataka osim njihovih izjava i novinskih članaka o ovome svakako nema), u zavisnosti od zemlje upućivanja, ovi radnici mogli računati na određeni iznos zarade koji bi dobijali za obavljeni rad, uz primamljiv bonus od 6.000 evra pre polaska iz Srbije i 11.000 evra po povratku sa ovakvog dvogodišnjeg putešestvija. Takav bonus bi, čini se, mogao samo da služi da ove radnike namami da na ovakav rad i pristanu jer je pitanje šta bi tu ostalo od bonusa. Naime, ako je navodima zaposlenih verovati, sve ove „pogodnosti“ koje bi zaposlenima bile pružene, ne bi podrazumevale i obezbeđen smeštaj, budući da je navodno od strane menadžmenta odmah napomenuto da bi zaposleni morali da svoj smeštaj plaćaju sami. Stoga nije loše ovde pomenuti i da je u skladu sa članom 13, tačka 3 Zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti, utvrđena i obaveza poslodavca da zaposlenom koga upućuje na rad u inostranstvo obezbedi smeštaj, kao i ishranu i prevoz za dolazak i

odlazak sa rada.<sup>35</sup> Drugim rečima, uslovno rečeno, poslodavac bi zapravo kroz isplatu ovakvog bonusa ispunio ovu svoju zakonsku obavezu. Zašto uslovno rečeno? Pa zato što se ovde ovaj Zakon suštinski ne bi mogao ni primeniti, budući da mi govorimo o jednoj pravno neregulisanoj situaciji. Nije tako jasno ni koji bi bio osnov za upućivanje ovih ljudi na ovakav rad, budući da je u samom startu pitanje njihovog statusa bilo potpuno upitno. Ideja Fiat-a je, navodno, bila ta da do kraja 2024. godine „zamrzne“ u potpunosti rad ove fabrike. Šta bi to ipak značilo za one radnike koji su se već nalazili u radnom odnosu nije bilo baš najjasnije. U svakom slučaju, ako bi se oni vodili kao njeni zaposleni, to bi istovremeno i značilo da su njihovi uslovi za upućivanje pomenutim zakonom detaljno regulisani. Jedan od takvih uslova je i taj da „poslodavac može zaposlenog da uputi na privremeni rad u inostranstvo do 12 meseci sa mogućnošću produženja, ako zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.“<sup>36</sup> Sve u svemu, čini se da je poslodavac, ako je ovim navodima verovati, mogao imati planove za izbegavanje primene ovakvog propisa, mada ko zna – jer, kako je to Nikola Pašić govorio, „zakoni su za protivnici“. A iz svega što je država uradila za Fiat u poslednjih deset plus godina, svakako se ne može shvatiti da ga ona smatra protivnikom, već lojalnim partnerom.

I tako je „dobroj volji“ zaposlenih prepušteno da se odluče na ovakav korak. Mada, mora se ovde opet naglasiti da, u skladu sa Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti, zaposleni može biti upućen na privremeni rad u inostranstvo samo uz njegovu prethodnu pisanu saglasnost (osim izuzetno, kada je ovakva mogućnost ugovorom već predviđena),<sup>37</sup> što dakle znači da poslodavac svog zaposlenog na ovakav rad ne može naterati. Nažalost, to ne znači i da ga on na to ne može i prinuditi. Stoga je bitno istaći da bi druga opcija koju su zaposleni mogli da odaberu bila ta da budu proglašeni tehnološkim viškom.

Zaposlenima je tako pripala teška odluka – oprobati se u inostranstvu i nadati se da će na taj način zadržati zaposlenje kada u Srbiji započne proizvodnja električnih automobila, ili rešiti da se ne poduzmu takvog poduhvata i da uz određen iznos otpremnine završe „na birou“. Ovdje, pritom, moramo naglasiti da zaposlenje po povratku u Srbiju, osim navodnog obećanja poslodavca, nije bilo zagarantovano. Uostalom, za to nije postojao ni nikakav pravni osnov.

Zainteresovanost zaposlenih za rad u inostranstvu ipak nije bila preterana. Svim novinama kružili su različiti tekstovi koji su govorili o teškim uslovima rada u Fiat-ovim

---

<sup>35</sup> („Sl. glasnik Rs“, br. 91/2015 i 50/2018), u daljem tekstu: Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti.

<sup>36</sup> Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti, član 7.

<sup>37</sup> Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti, član 9, st. 1-2.

inostranim fabrikama, dok su pojedini ukazivali i na mogućnost nehumanog smeštaja i eksploatacije u stilu Linglonga (priznajemo bez oduzimanja dokumenata). S druge strane, opet, sam iznos otpremnine nije bio dovoljno „primamljiv“ kako bi radnici oberučke prihvatili tu opciju.

Odluka je stoga bila jednostavna – stvoriti treću opciju i alarmirati vlast putem medija. I tako su zaposleni 13. maja započeli protest ispred zgrade ove fabrike. Na taj način su tako u celu priču uključene i državne institucije – uključujući tu i Vladu. Predlog Vlade bio je da se napiše socijalni program, koji je trebalo da se završi do maja, kada je trebalo i ustanoviti koliko radnika se zaista opredelilo za odlazak u Fiat-ove fabrike u inostranstvo, a koliko za otpremninu. Tada je dogovorena i kontrola Inspekcije rada u cilju provere rada rukovodstva i zakonitosti njihovog postupanja.<sup>38</sup> Na kraju, Fiat-ova ponuda se ipak nije razlikovala puno od one na početku (osim blago uvećanih otpremnina), pri čemu je, po nekim procenama, bez posla trebalo da ostane 500 radnika koji nisu bili neophodni za proizvodnju električnog automobila. Ranjive kategorije poput osoba sa invaliditetom, bile bi zaštićene od otkaza.

Konačno, 22. juna 2022. godine radnici Fiat-a blokirali su autoput kod Sava centra u Beogradu, zahtevajući hitan sastanak sa predsednikom Vučićem koji im je obećao da će veliki broj njihovih zahteva biti ispunjen. Radnici Fiat-a dobiće otpremnine od 790 evra po godini staža, dok će za one koji imaju od pet do 15 godina staža biti obezbeđena naknada sa plaćenim doprinosima u trajanju od šest meseci u okviru osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Za one radnike koji su radili u Zastavi pre Fiat-a, biće obezbeđena otpremnina u iznosu od 500 evra po godini staža i 790 evra po godini u Fiat-u. Pitanje je samo ko je na kraju zapravo to i platio? Kako stvari stoje Fiat nije, ali država svakako jeste.

Potom je konačno ispunjen i još jedan zahtev zaposlenih, a to je da se na rad u inostranstvo ne ide na dve godine, već po principu 3:1. Time je zapravo dogovoreno da radnici koji to žele, mogu odabrati da budu privremeno upućeni na rad u Slovačku na tri meseca, uz period od mesec dana koji bi potom provodili kod kuće, u Srbiji. I tako je na kraju još jednom dokazano da se, nažalost, radna prava danas mogu zaštititi isključivo vaninstitucionalnim putem.

Četiri grupe radnika (poslednja ovakva grupa napustila je Srbiju 20. avgusta) rešile su da „okušaju svoju sreću“ u inostranstvu. S druge strane, Fiat je još u julu započeo sa isplatom otpremnina koje su zaposlenima koji su proglašeni tehnološkim viškom obećane. Nejasno je

---

<sup>38</sup> Interesantno je pritom istaći da su za sve to vreme, aktivnosti jedinog reprezentativnog sindikata u FCA, odnosno samostalnog sindikata, osporavane upravo od strane njegovog sestrinskog sindikata u Fiat plastik-u, kako je, po njihovom mišljenju, ovaj prvi zastupao interese menadžmenta.

ipak da li je i koje je kriterijume ovaj poslodavac upotrebio pri definisanju ko se ima smatrati viškom, budući da i dalje nije poznato da li je program rešavanja viška zaposlenih uopšte i donet, iako on svakako jeste zakonska obaveza u ovom slučaju. „Zli jezici“ kažu da takvog programa uopšte nije ni bilo.

Ne želeći ipak da optužujemo bilo kog poslodavca pa, u ovom slučaju ni Fiat, za protivzakonito postupanje, pogotovo kada dokazi za to nisu dostupni, moramo se zapitati koji će biti epilog ove situacije? Pre svega - šta će biti za radnicima koji su proglašeni viškom? Svi mi znamo da Srbija nije zemlja automobilske industrije, te je teško očekivati da će bilo ko od njih lako pronaći posao „u struci“. S druge strane, kakva je budućnost za one zaposlene koji su prihvatili da budu upućeni u inostranstvo i da li će takva njihova odluka sačuvati njihov status zaposlenih lica? To su sve pitanja koja će, nažalost, moći da budu predmet tek nekog drugog, narednog izveštaja.

### **Tragedija u rudniku „Soko“**

Ako je neko i pomislio da je u pitanju neslana prvoaprilska šala grdno je pogrešio. Prvi april bio je tmuran i nimalo šaljiv dan za mnoge, a najviše za porodice rudara zaposlenih u rudniku Soko. Crn bilans – osmoro poginulih, dvadeset povređenih rudara. Najmlađi preminuli rudar – 1991. godište. Uzrok – proboj enormne koncentracije metana. Smrt – posledica gušenja.

Vest o nesreći u rudniku Soko duboko je potresla građane Srbije. Ovo bar za onih par meseci u kojima su različiti dnevni listovi smatrali da je pogodno da izveštavaju o ovoj tematici. Agonija kroz koju su prolazile i kroz koju prolaze njihove porodice – ne tako kratkoročna.

Svedočenja o tome šta je prethodilo ovakvoj nesreći su mnogobrojna. Tako, dok rudari tvrde da su danima upozoravali nadležne na miris sličan „pokvarenim jajima“ koji su osećali prilikom rada u ovom, do sada neistraženom delu rudnika (pojedini rudari tvrde i da u tom periodu nije radila ventilacija zbog problema sa strujom, kao i da sam profil hodnika nije bio odgovarajući), direktor rudnika tvrdi da su mere bezbednosti u rudniku bile na najvišem nivou.

Nakon odluke Osnovnog javnog tužilaštva u Aleksincu da nema osnova za pokretanje krivičnog postupka protiv bilo kog lica, predmet je dat na proveru Višem javnom tužilaštvu u Nišu. Ono što je ipak činjenično stanje jeste da, budući da govorimo o delatnosti visokog rizika (zakonska terminologija – „opasna delatnost“), poslodavac svakako mora odgovarati bar po osnovu objektivne odgovornosti, budući da bavljenje takvom delatnošću ide „ruku pod ruku“ sa preuzimanjem rizika da će na taj način drugome prouzrokovati štetu. Drugim rečima, ovakav

poslodavac odgovara za nastalu štetu jer se nije uzdržao od ponašanja kojim se šteta drugome može prouzrokovati. Teret dokazivanja postojanja razloga za oslobađanje od ovakve odgovornosti pada na poslodavca. Stoga, ako je uzročnost između obavljanja ovakve delatnosti i nastale štete na bilo koji način prekinuta, poslodavac to mora i dokazati.

Naime, bez obzira na činjenicu da su zaposleni u visokorizičnim delatnostima dobro upoznati sa mogućim posledicama bavljenja svojom profesijom, to nikako ne znači i da oni prihvataju da štetu proizašlu iz eventualnog nesrećnog događaja snose sami. Da li u konkretnom slučaju postoje elementi i nekog drugog oblika odgovornosti – to svakako nije zahvalno tvrditi.

### **Zaposleni u javnim službama bez naknade troškova za ishranu i regres**

Početak aprila 2022. godine obeležila je i presuda Vrhovnog kasacionog suda kojom se pravo na topli obrok tumači kao sastavni deo minimalne zarade u javnim službama.<sup>39</sup> Osnovna prava i obaveze iz radnog odnosa primarno su uređene Zakonom o radu, kao matičnim propisom u oblasti radnih odnosa. Određeni posebni režimi odnosa, s druge strane, ili pojedina pitanja iz istih, mogu se na dalje urediti posebnim propisima, koji se primenjuju kao *lex specialis*, te u tom smislu menjaju odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

U ovom konkretnom slučaju, Vrhovni kasacioni sud pozvao se na odredbe Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, kao i na odredbe Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama (koja je doneta na osnovu poslednje pomenutog Zakona). U tom smislu, stav je ovog suda, primena Zakona o radu u ovom slučaju je supsidijarna, budući da su pomenuta prava na drugačiji način uređena drugim navedenim propisima. Stoga „tužilji ne pripada pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora pošto su te naknade sadržane u koeficijentu njene plate, pa je to što je tužilji, u spornom periodu, isplaćivana minimalna zarada bez uticaja na odlučivanje“.

Sud je, izgleda „zaboravio“ da pravo na minimalnu zaradu nije uređeno nijednim drugim propisom do Zakonom o radu, čime je ideja njegove supsidijarnosti u odnosu na ostale pomenute propise protivna pravnoj logici. Prethodno, jer je u konkretnom slučaju zaposlena zapravo dotirana do iznosa minimalne zarade, kako u skladu sa propisanim koeficijentima njena plata ne bi dogurala ni do tog iznosa. Uračunavanje toplog obroka u takav iznos je na taj

---

<sup>39</sup> Presuda Vrhovnog Kasacionog suda, Rev2 825/2022 od 6.4.2022.

način protivno i svakoj drugoj zdravoj logici, budući da ne može nešto što predstavlja osnovni minimum u sebi podrazumevati i neka druga prava.

Povod za ovakav preokret u sudskoj praksi, budući da on nije dosledan ranijim presudama istog ovog suda,<sup>40</sup> najverovatnije jeste veliki broj tužbi koji su od strane zaposlenih u sličnoj situaciji našle svoj put do sudova, budući da su one kako u skladu sa pravom, tako i u skladu sa postojećom sudskom praksom, svakako morale biti završene sa pozitivnim ishodom za tužiteljke/tužioce. Ishod takve situacije? Veliki troškovi za državu. Indikativna je tako i činjenica da je Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja u februaru mesecu 2022. godine uputilo dopis direktorima osnovnih i srednjih škola, u kojem od njih traži da podnesu žalbe na presude u korist zaposlenih zbog neisplaćenog regresa i toplog obroka, odnosno da izjave reviziju u slučaju da drugostepeni sud ne usvoji žalbu.<sup>41</sup> Neko ko ima manje vere u pravičnost domaćeg pravnog sistema pomislio bi da je pomenuto Ministarstvo već u februaru bilo upoznato sa krajnjim ishodom presude Vrhovnog kasacionog suda koja je doneta u aprilu.

Epilog? Zaključak Vrhovnog kasacionog suda od petog jula 2022. godine koji kaže da se „isplatom plate zaposlenima u javnim službama u visini vrednosti minimalne zarade, **ne aktiviraju pravila opšteg radnopravnog propisa** prema kojim zaposleni koji u skladu sa Zakonom o radu, ostvaruju pravo na isplatu minimalne zarade, imaju pravo i na uvećanu zaradu i naknadu troškova ishrane u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora, u smislu čl. 108. i 118. Zakona o radu“.<sup>42</sup> Smatramo ovakav zaključak neprihvatljivim jer je obračun toplog obroka i regresa javnih službenika u celosti regulisan *lex specialis* odredbama Zakona o platama u državnim organima i javnim službama iz 2001. godine.<sup>43</sup> Takođe, polazeći od odredbe čl. 2 st. 2 Zakona o radu, kojom je propisano da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno, te od činjenice da pomenuti Zakon o platama u državnim organima i javnim službama ne reguliše pravo na minimalnu zaradu, proizlazi da se Zakon o radu, kao *lex generali* propis, u ovim sporovima ima primeniti i na javne službenike, odnosno da treba neposredno primeniti Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 131 o utvrđivanju minimalnih plata, saglasno čl. 1 st. 1 Zakona o radu.

---

<sup>40</sup> Vid. Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 1557/2019 od 13. 2. 2020.

<sup>41</sup> Dopis Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, br. 7-00-12/2022-04/2022-04, od 1.2.2022.

<sup>42</sup> Zaključak usvojen na sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda od 5.7.2022.

<sup>43</sup> („Sl. glasnik RS“, br. 34/2001, 62/2006-dr.zakon, 63/2006, 116/2008, 92/2011, 99/2011, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020,123/2021-dr.zakoni).

Podsećamo da se, u prilog navedenog, a suprotno stavu Vrhovnog kasacionog suda, izjasnio i Ustavni sud u Odluci br. UŽ-8873/14 od 29.09.2016. godine.<sup>44</sup>

Posledica navedenog Zaključka Vrhovnog kasacionog suda? Čini se da se život na ovaj način opasno poigrao sa svim zaposlenima koji su se usudili da svoja Zakonom garantovana prava pokušaju da ostvare pred sudom. Prethodno budući da su upravo zaposleni koji su negde i najranjiviji, jer govorimo o zaposlenima sa minimalnim primanjima, usled ovakvog stava Vrhovnog kasacionog suda dodatno udareni „po džepu“. Ovo jer su oni na samom kraju priče obavezani i na isplatu sudskih troškova – budući da takve troškove snosi strana koja je konkretan spor izgubila, a da će u ovom slučaju to svakako biti oni.

### **Podsticaji poslodavcima koji zapošljavaju novonastanjena lica**

U junu mesecu doneta je Uredba o kriterijumima za dodelu podsticaja poslodavcima koji zapošljavaju novonastanjena lica u Republici Srbiji,<sup>45</sup> kojom se bliže određuju kriterijumi za dodelu subvencija poslodavcima koji zapošljavaju novonastanjena lica u Republici Srbiji za kojima postoji potreba koja se ne može lako zadovoljiti na domaćem tržištu rada. Pod pojmom novonastanjenog lica za kojim postoji potreba koja se ne može lako zadovoljiti na domaćem tržištu rada, smatra se fizičko lice koje u periodu od 24 meseca koji prethode danu zaključenja ugovora o radu sa poslodavcem, nije boravilo na teritoriji Republike Srbije više od 180 dana i sa kojim je poslodavac zaključio ugovor o radu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom i ima ugovorenu mesečnu osnovnu zaradu od najmanje 300.000 dinara. Podsticaj bi se odnosio na to da će novonastanjenim licima koja imaju platu iznad 300.000 dinara mesečno, država vraćati 70% uplaćenog poreza i 100% poreza za penzijsko i invalidsko osiguranje. Ove podsticaje će naravno plaćati svi građani. Zaista, teško je razumeti zbog čega se ova uredba odnosi samo na strance ili na lica koja neko vreme nisu boravila na teritoriji Republike Srbije. Izgleda da su za domaće radnike “ipak rezervisane skromne zarade”, a i oni koji spadaju u mali broj srećnika koji imaju zaradu preko 300.000 dinara i koji su ceo svoj život proveli u ovoj državi, nije važno da li će i dalje ostati ovde ili otići. Pa zar reforma poreskog sistema ne treba da ide u pravcu poreskog rasterećenja niskih zarada? Umesto toga, država Srbija, u želji da privuče “strani ljudski kapital” (najverovatnije u IT sektoru), čašćava nekog

---

<sup>44</sup> V. Dušić, B. Božović, Naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za godišnji odmor zaposlenih sa minimalnom zaradom u javnim službama, *Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, br. 2/2022, Beograd, str. 291-303.

<sup>45</sup> (“Sl. glasnik RS”, br. 67/2022).



ko po srpskim kriterijumima ima izuzetno visoka primanja, a to mu sve plaćaju, između ostalih, i oni koji jedva “krpe kraj s krajem”. Što bi rekao legendarni Superhik “daj ovamo taj novčić, dobro će doći nekom milijunašu”. A, dok Superhik krade siromašnima da bi davao bogatima, kao da nikoga ne zanima zašto odlaze radnici sa srednjom i osnovnom školom, majstori i vozači, zdravstveni radnici.

### **Autobusi GSP-a bez klime**

Pitanje zaštite zdravlja i bezbednosti na radu postalo je posebno aktuelno proteklih godina prvenstveno zbog pandemije bolesti COVID-19, a posle i zbog činjenice da je pravo na „bezbednu i zdravu radnu sredinu“ proglašeno osnovnim standardom u okviru Međunarodne organizacije rada. Svedoci smo konstantnih političkih proklamacija u kojima se svi (kako država, tako i poslodavci) pozivaju na važnost zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, različitih preventivnih mera, i ukazuje na važnost podizanja svesti kod zaposlenih i ostalih lica na adekvatno ponašanje - kako bi se sprečile eventualne posledice po njihovo zdravlje i zdravlje drugih ljudi.

Nažalost, na kraju, to se često ispostavi da je samo to – politička proklamacija. Izjava kojom se želi steći utisak da živimo u doba sigurnosti i, s tim u vezi, odgovarajuće zaštite – kako pravne, tako i druge. Problem zaštite zdravlja i bezbednosti na radu ipak predstavlja jedan dosta širok koncept pod koji se može podvesti dosta elemenata – od zaštitne opreme i odgovarajuće obuke, preko odgovarajućeg ponašanja zaposlenih s tim u vezi, pa sve do zaštite privatnosti zaposlenih i zaštite njihove ličnosti od različitih ponašanja kao što je to seksualno uznemiravanje i mobing. Baš ta širina koju ova oblast podrazumeva možda je i razlog činjenice da ne može baš svaka pojedinačna obaveza zaposlenog i poslodavca biti i pravno regulisana, kao i činjenice da postoji enorman prostor za „vrđanje“ u njenoj primeni.

Vest da je vozač autobusa GSP-a početkom jula prekinuo smenu zbog ekstremne vrućine kojoj je bio izložen usled neadekvatne klimatizovanosti autobusa koji je vozio odjeknula je Srbijom. Nije bilo potrebno puno vremena da ovo pitanje postane predmet debate kako u medijima, tako i domovima svih građana. Ko zaista može izdržati da radi 8 sati na 40+ stepeni u ograničenom prostoru punom putnika? Kontrola rada prevoznika javnog linijskog prevoza putnika pokazala je neispravnost klima uređaja u 14% slučajeva na uzorku od 180

vozila,<sup>46</sup> dok je u dnevnom listu Politika objavljen i podatak da od 2.307 vozila, u Beogradu 264 vozila klimu uopšte i nema.<sup>47</sup>

Samo u 2021. godini GSP Beograd napustio je 221 vozač,<sup>48</sup> i već naveliko postoje priče o nedostatku vozača i potrebi angažovanja stranaca kako bi javni prevoz uopšte mogao funkcionisati. Nezadovoljstvo zaposlenih i njihov odlazak bilo u inostranstvo, bilo na neke druge poslove, čini se, ipak ionako predstavlja "lajt motiv" i u drugim delatnostima. Deficit radnika postoji i u građevini, te nam tako puteve izrađuju Turci i Indijci, dok za dalju izgradnju postoje planovi da se dovedu radnici iz Gvatemale i Bangladeša. S druge strane, računi za struju kasne jer nema dovoljno radnika da bi istu i očitali, dok je za osam godina zdravstvo ostalo bez čak 7.000 zaposlenih.

No da se vratimo mi na pitanje zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i, s tim u vezi, uslove rada koji podrazumevaju i određeni komoditet i humane uslove rada. Nedugo posle „tihog protesta“ pomenutog vozača GSP-a, novine je preplavila vest da u fabrici Jura zaposleni danima rade u neklimatizovanom prostoru. I dok su zaposleni ove fabrike tvrdili da su potpisali peticiju u kojoj zahtevaju da se u fabrici upali klima jer više nisu u stanju da rade u nehumanim uslovima, budući da su na 35+ stepeni u hladu radili u neklimatizovanom prostoru i mokrim majicama, poslodavac je ovakvu situaciju negirao. Tako je on u početku plasirao informacije da klime rade neprestano jer se radi u sve tri smene, da bi ubrzo javnosti bile plasirane informacije da je od četrnaest jedinica pokvareno tri i da se radi na njihovoj opravci. Gde je tu istina – ne bismo mogli pouzdano da tvrdimo. Ipak, kako to naš narod kaže, “gde ima dima ima i vatre”. A oko fabrike Jura kruži neprekidni kovitlac dima od kada je u Srbiji počela sa radom 2010. godine. Ne smemo, uostalom, zaboraviti i relativno skorašnje propuste ove fabrike baš u ovoj oblasti, kada se postavilo pitanje adekvatne zaštitne opreme zarad sprečavanja oboljevanja od bolesti COVID-19 u radnoj sredini.

Sve u svemu, opet se nameće zaključak da je u Srbiji i dalje najjeftiniji ljudski život, a da je novac ono što je najskuplje. S druge strane, ukoliko se pravu na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu pridaje tako mali značaj (a zdravlje na radu jeste i integralni deo prava na zdravlje i, samim tim, prava na život) šta uopšte očekivati u pogledu ostalih prava kao što su to pravo na kolektivno organizovanje ili pravo na pravičnu zaradu? Drugim rečima – pravo na dostojanstven rad, šta to beše?

---

<sup>46</sup> [Kontrola prevoznika i ispravnosti klima-uređaja u vozilima gradskog javnog prevoza | Grad Beograd](#)

<sup>47</sup> [Без клима-уређаја 264 возила јавног превоза \(politika.rs\)](#)

<sup>48</sup> [CLS: Ogroman odliv domaćih vozača iz GSP, voziće nas STRANCI \(bizlife.rs\)](#).

## Manjak radne snage u Srbiji ili niko neće da radi za 350 evra?

Za suštinsko razumevanje osnovnih uzroka nedostatka radne snage, potrebna je detaljna analiza epidemije COVID-19, promene demografije i negativne percepcije proizvodne industrije među mlađom populacijom. Pandemija je dovela do prevremenog penzionisanja starijih radnika, dok istovremeno nije bilo dovoljno mladih kvalifikovanih ljudi, koji bi mogli da ih zamene. S druge strane, veliki izazov za trenutno tržište rada je i promena veština koje se traže.

Trend u kojem potražnja premašuje ponudu kvalifikovanih radnika može da se nastavi ukoliko se ne sprovedu inicijative za zadržavanje talenata. Moguća rešenja bila bi poboljšanje radnog okruženja, preispitivanje prakse regrutovanja, kao i sprovođenje nove strategije za razvoj radne snage.

U tom smislu, Republika Srbija je usvojila Akcioni plan za period 2021-2023 za sprovođenje strategije o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021-2027. godine<sup>49</sup>, čiji je cilj, s jedne strane, usporavanje odlaska radnosposobnog stanovništva, a s druge strane privlačenje stranaca različitih obrazovnih profila.

Ipak, svedoci smo da iz Srbije ne odlaze samo visokoobrazovani kadrovi, već je poslednjih godina izražen odlazak zanatlija i lica sa završenom osnovnom i srednjom školom. Najčešće je zemlja destinacije srpskog radnika Nemačka koja, pokušavajući da nadoknadi demografski manjak od 5.000.000 radnika, već najavljuje izmenu Zakona o kvalifikovanoj imigraciji, a koji bi trebalo da omogući privlačenje kvalifikovanih radnika iz drugih država.

Za to vreme, Srbija se suočava sa konstantnim odlaskom radnika skoro svih profila. Primera radi, u 2022. godini, posebno je aktuelizovano pitanje odlaska profesionalnih vozača u inostranstvo. Naime, domaće transportne firme se suočavaju sa akutnim nedostatkom radne snage i procenjuje se da u ovom trenutku u našoj zemlji nedostaje oko 10.000 vozača šlepera, autobusa i drugih velikih vozila. Izazov će postati veći kada počne da raste proizvodnja u zemlji, jer sirovine i gotovu robu neće imati ko da transportuje. Problem se sastoji u tome što veliki broj iskusnih vozača odlazi u penziju dok se, s druge strane, mladi slabo odlučuju da se bave ovom profesijom. Ovo je donekle i posledica člana 180. stav 1. tačka 7. Zakona o bezbednosti saobraćaja na putevima,<sup>50</sup> prema kom vozačku dozvolu za kategoriju BE, C, CE,

---

<sup>49</sup> Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021-2027. godine ("Sl. glasnik RS", br. 21/2020).

<sup>50</sup> Zakon o bezbednosti saobraćaja na putevima ("Sl. glasnik RS", br. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - odluka US, 55/2014, 96/2015 - dr. zakon, 9/2016 - odluka US, 24/2018, 41/2018, 41/2018 - dr. zakon, 87/2018, 23/2019 i 128/2020 - dr. zakon).

D1, D1E može dobiti samo lice koje je navršilo 21 godinu života. Na taj način, mladi koji završe srednju saobraćajnu školu moraju da čekaju još nekoliko godina pre nego što ispune uslov za dobijanje dozvole. Međutim, veliki broj njih nema vremena da čeka i odlazi u inostranstvo, gde najčešće rade kao vozači odmah po završetku srednje škole ili počnu da se bave nekim drugim poslom. Pored zakonske prepreke treba naglasiti i da je sticanje dozvole za navedene kategorije vrlo skupo, posebno kada je reč o šleperima, s obzirom na to da iste mogu da se steknu samo u ovlašćenim centrima za obuku. S obzirom na to da se radi o obavljanju jako opasnog i odgovornog posla kakav je vožnja velikih vozila, a naročito šlepera, smatramo da su ove zakonske odredbe tu sa razlogom i da bi svako spuštanje zakonom propisane starosne granice moglo da predstavlja potencijalnu opasnost za ostale učesnike u saobraćaju, a naročito ako se tako mladim osobama, bez iskustva, dozvoli da upravljaju ovim vozilima. Stoga, smatramo da nećemo zadržati ovu radnu snagu tako što ćemo im olakšati uslove za dobijanje dozvole, već tako što ćemo unaprediti uslove rada i podići zarade. Ali, to je priča za neki drugi put, do tad - Adio!

### **Minimalna potrošačka korpa i dalje zaostaje za najnižim zaradama**

I tako je polako ali sigurno došao i septembar 2022. godine, kada je opet naišao onaj famozni period u kom naizgled Socijalno-ekonomski savet (SES), ali već godinama unazad zapravo Vlada Republike Srbije, donosi odluku o minimalnoj ceni rada. Zašto je ovo pitanje opet toliko bitno?

Ljudi često zaboravljaju da minimalna cena rada, kao jedan od elemenata na osnovu kojih se utvrđuje iznos minimalne zarade u skladu sa Zakonom o radu, jeste i pitanje koje suštinski definiše dalju egzistenciju velikog broja ljudi. Iako po svojoj prirodi kao instituta, u smislu Zakona o radu, pre izuzetak nego pravilo, statistika kaže da je ona nažalost realnost velikog broja ljudi. Preciznije, ako je verovati statističkim podacima, ona je u ovom trenutku realnost 400.000 naših građana.<sup>51</sup>

Minimalna cena rada se, opet, utvrđuje i na osnovu niza elemenata, od kojih je jedan i dosta proizvoljan, a to je vrednost minimalne potrošačke korpe. Proizvoljnost minimalne potrošačke korpe ipak i nije njena najveća mana, već iznos novca koja je u okviru nje dodeljena u određene svrhe. Pri njenom računanju je tako, u avgustu 2022. godine, njena struktura bila

---

<sup>51</sup> S. Bradaš, Minimalna zarada u Srbiji, <http://www.centaronline.org/sr/publikacija/1873/minimalna-zarada-u-srbiji>.

takva da je na ime zdravstva u okviru nje izdvojeno „čak“ 1.588.30 dinara, a na ime obrazovanja „vrtoglavih“ 128.67 dinara.<sup>52</sup> Za to vreme, samo jedna kutija aspirina košta oko 250 dinara, dok jeftinije školske sveske mogu da se nađu tek od negde 60-70 dinara po komadu. Ali šta će detetu uopšte sveska – ionako će prosveta prvog septembra štrajkovati...? Celokupan ovaj iznos, doduše, ionako se planira samo za jedno dete – budući da se vrednost minimalne potrošačke korpe obračunava za tročlanu porodicu. Takođe, ono što je dodatno problematično je i sam sastav ovakve korpe. Za mesec jun 2022. godine u nju je uračunato 20 kilograma belog hleba i 2,5 kilograma ostalih tipova hleba i „čak“ 400 grama junećeg mesa sa ili bez kostiju.<sup>53</sup> Šteta što je ponovo počelo da se priča o dobrobitima koje donosi supa od kostiju, jer se u ovom scenariju niko za kosti odlučiti neće. Šanse da se dobro najedu ipak su veće za one koji preferiraju svinjsko meso – budući da je u nju uračunato skoro dva kilograma svinjskog mesa sa kostima ili bez kostiju.<sup>54</sup> A možda je veganizam rešenje? Istovremeno, „građanin (...) ima dužnost da čuva i unapređuje (...) svoje zdravlje.“<sup>55</sup> Tragikomično ipak ili, bolje je možda reći, poražavajuće, godinama unazad minimalna cena rada ne uspeva da proprati čak ni ovako utvrđenu vrednost ovog elementa. Tako je, primera radi, iznos minimalne neto zarade u avgustu ove godine iznosio nešto preko 37.000 dinara,<sup>56</sup> dok je vrednost minimalne potrošačke korpe za taj isti mesec iznosila blizu 46.000 dinara.<sup>57</sup>

Ista takva situacija očigledno nas očekuje i u 2023. godini, budući da je u septembru 2022. godine Vlada opet „presekla“ i ponovo odlukom utvrdila minimalnu cenu rada za 2023. godinu, u iznosu od 230 dinara po satu. Više nego očigledno, ovakvo povećanje u odnosu na prethodnu godinu, odnosno, u odnosu na visinu minimalne cene rada u 2022. godini (201 dinar po satu), iako ne i zanemarljivo, svakako nije i dovoljno, imajući u vidu sadašnji ekonomski trenutak. Ali minimalna zarada kao institut, uostalom, u smislu Zakona radu, i nije institut koji služi preživljavanju zaposlenog, već preživljavanju poslodavca.<sup>58</sup>

## **Platforme za dostavu hrane**

### **- Da li su samozaposleni i zaposleni i dalje dovoljne odrednice?-**

---

<sup>52</sup> Izvor: Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, Kupovna moć stanovništva – potrošačka korpa, <https://mtt.gov.rs/extfile/sr/37879/KUPOVNA%20MOC%20avgust%20%2020221.pdf>.

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> Zakon o zdravstvenoj zaštiti, (“Sl. glasnik RS”, br.25/2019), član 3, stav 1.

<sup>56</sup> [https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna\\_zarada.html](https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna_zarada.html).

<sup>57</sup> Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, Kupovna moć stanovništva – potrošačka korpa, *op. cit.*

<sup>58</sup> M. Reljanović, Opet je ono doba godine, [Opet je ono doba godine - Mario Reljanović - Peščanik \(pescanik.net\)](https://www.pescanik.net)

I dok su platformski *crowdwork* radnici predmet polemike u Republici Srbiji već duže vreme, nakon pandemije bolesti COVID-19 kao poseban izazov pokazali su se radnici koji radne zadatke dobijaju od strane platformi za dostavljanje hrane.

Početak pandemije, naime, obeležili su vanredno stanje i, s tim u vezi, praksa policijskog časa, koji je znao da traje ponekad i po par dana vezano – što je znatno limitiralo većinu građana, budući da ograničena sloboda kretanja nije dozvoljavala obavljanje svakodnevnih aktivnosti kao što je to nabavka namirnica, lekova i slično. U periodu takvih ograničenja, kao svojevrsna slamka spasa pojavile su se platforme za dostavljanje hrane, pretvorivši tako u veoma kratkom roku potrebu za njima u naviku njihovog korišćenja.

Danas je stoga ovo jedan od najbrže rastućih modela poslovanja u Republici Srbiji, te je tako samo u toku 2020. godine broj korisnika ovih platformi gotovo utrostručen (sa 360.000 korisnika na 1.000.000 korisnika).<sup>59</sup> Preciznih podataka o broju radnika koji trenutno obavljaju zadatke dodeljene od strane neke od ovakvih platformi, s druge strane, nema – no prema okvirnim procenama pojedinih eksperata, bez sumnje se može tvrditi da je negde oko 10.000 njih u nekom trenutku bilo uključeno u ovakav proces rada.

Sam odnos povodom obavljanja ovakvog rada, po svojoj prirodi, posebno je specifičan, jer je on u većinskom broju slučajeva četvorostran.

Tri su, naime, moguće situacije koje se javljaju u odnosima povodom platformskog rada.

1. **Prva opcija** jeste zaključivanje ugovora sa preduzetnikom/samozaposlenim licem koji samostalno obavlja rad za platformu – što je ujedno i jedina opcija koja podrazumeva standardnu trostranu prirodu rada preko platformi (*platforma, radnik, klijent*).
2. **Druga opcija** može se dalje suštinski podeliti na dva modela, koja su četvorostrana po svojoj prirodi. Prethodno jer oba ova modela podrazumevaju tzv. partnerske ugovore bilo sa *preduzetnikom*, bilo sa *društvom za ograničenu odgovornost*, na kojima je dalje da obezbede *izvršioce zadataka* dodeljenih od strane *platforme*, a za potrebe *klijenta*. Položaj radnika u ova dva modela dosta je različit.

2.1. *Prvi model* tako, u najvećem broju slučajeva, u praksi završava neformalnim savezima radnika u kojima svi oni rade pod registracijom jednog. Registrovano samozaposleno lice tako, zbog takvog svog

---

<sup>59</sup> Fairwork Srbija rangiranje 2021: Standardi rada u gig ekonomiji, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/09/Fairwork-Serbia-Report-2021-SRB.pdf>.

statusa, snosi i troškove paušala dok, zauzvrat, ostalim radnicima njihove naknade isplaćuje uz odbijanje provizije za svoje „usluge“. Na ovaj način, osim registrovanog lica, svi ostali radnici ostaju pravno nevidljivi i ne mogu računati ni na jedno pravo po osnovu rada.

2.2. Položaj radnika u *drugom modelu* (koji trenutno preovlađuje u praksi) malo je bolji, ali je i dalje vezan sa mnoge neregularnosti. Društvo sa ograničenom odgovornošću, naime, zadatke dodeljene od strane platforme može poveriti isključivo samozaposlenom licu (preduzetniku) ili svom zaposlenom. Ugovori sa ovakvim zaposlenim licima ipak puni su neregularnosti i zloupotreba – počev od činjenice da se obično zaključuju za minimalan broj radnih sati, iako ovi radnici često rade prekovremeno, pa sve do činjenice da njihovu validnost ne proverava ni sama platforma, a ni inspekcija rada.

Specifičnost cele ove situacije ogleda se ipak najviše u činjenici da platforma sama po sebi nije poslodavac – što u samom startu limitira kako njene obaveze prema dostavljačima, tako i njihova prava u odnosu na platformu. U tom smislu, čak i ona lica koja imaju status zaposlenih (doo zaposleni) svoja prava ne mogu ostvarivati prema platformi koja im je zadatak dodelila. Uzmimo tako pravo na sindikalno organizovanje i na kolektivnu akciju – što su prava koja se u domaćem pravu vezuju isključivo za zaposlena lica, u skladu sa Zakonom o radu. Da li ova zaposlena lica mogu preduzeti kolektivnu akciju prema platformi? Odgovor je ne – jer platforma nije njihov poslodavac. Koliko je pak celishodno ovakav korak preduzeti prema njihovom poslodavcu? Iskreno, i ne baš.

S druge strane, činjenica je da veliki deo ovakvih radnika i ne želi da ima pravno regulisan status. Uzmimo, primera radi, one radnike koji su istovremeno i korisnici socijalne pomoći. Zašto bi ijedan ovakav korisnik želeo pravno regulisan status, koji podrazumeva i gubitak pomenutog prava iz oblasti socijalne zaštite? To, uostalom, i jeste razlog zašto u pogledu ovog pitanja sudska praksa i ne postoji. Ovo ipak ne menja činjenicu da određena prava po osnovu rada ovim licima svakako treba da budu priznata. Koja su to prava, s druge strane, pitanje je na koje država zajedno sa ostalim socijalnim partnerima treba da da odgovor. U svakom slučaju, takav odgovor mora da bude u skladu sa realnošću trenutka. Veća prava po osnovu rada podrazumevaju i veće troškove te, samim tim, ovakav rad čine i manje privlačnim kako za „poslodavca“ iliti platformu, ali isto tako i za radnike, koji će sve te troškove direktno osetiti „po svom džepu“ kroz smanjen iznos naknade za rad. Opet, bez obzira na sve neregularnosti koje se za ovakav rad vezuju, kao i na sve opasnosti koje on sa sobom nosi za



ove radnike, za njega se ipak ne može vezati isključivo negativna konotacija. Ovaj model poslovanja je ipak pružio mogućnost za zaradu i obavljanje rada mnogima koji nisu imali prilike da zasnuju radni odnos i da obezbede sebi određeni prihod, kao i mogućnost za dodatnu zaradu licima čija zarada nije bila dovoljna da sebi i svojoj porodici obezbede određeni egzistencijalni minimum.

Na taj način, 2022. godinu je obeležila i polemika o statusu ovih lica. Stoga predstoji zadatak definisanja njihovog statusa, budući da se, s tim u vezi, ponovo počelo ukazivati na potrebu za trećom međukategorijom, koja se ne može okarakterisati kao zaposleno lice, ali ni kao preduzetnik.

## IV Pregled ostalih događaja

- Nakon višemesečnih pregovora zaposleni Alfa technics-a blokirali su u avgustu ulaz ispred gradilišta Linglong-a zbog neisplaćenog duga od 5,5 miliona evra, koji je ovog poslodavca do te mere ekonomski paralizovao da nije imao sredstava čak ni da isplati zarade svojim zaposlenima. Zašto kršiti prava isključivo svojih radnika, ukoliko možemo onemogućiti i zaposlene kod drugih poslodavaca da ostvare svoja prava po osnovu rada?

- Dnevnice za sezonske radnike u Srbiji kreću se od 15 do 60 evra. Sve je manje radne snage u Srbiji, odlaze i više i manje kvalifikovani u potragu za poslom van granica zemlje, a oni koji ostaju mogu za poslove u građevini, ugostiteljstvu i poljoprivredi da zarade u proseku između 16 i 60 evra. Ovaj problem je posebno izražen na jugu Srbije gde domaćih sezonskih radnika skoro da nema, već umesto njih poslove obavljaju radnici iz Indije i Turske.

- U februaru mesecu stupila je na snagu Odluka o proglašenju Akta o promeni Ustava Republike Srbije.<sup>60</sup> Proglašen je i Akt o promeni Ustava Republike Srbije, koji je usvojila Narodna skupština Republike Srbije na Osmoj posebnoj sednici u Dvanaestom sazivu, održanoj 30. novembra 2021. godine. Pomenuti Akt potvrđen je na republičkom referendumu održanom 16. januara 2022. godine. Smatramo da promena Ustava iz 2022. godine sadrži neka dobra rešenja, u smislu: (1) da je izbor i razrešenje sudija u nadležnosti Visokog saveta sudstva, (2) da je zabranjeno političko delovanje sudija, (2) da je najvišem sudu vraćen naziv Vrhovni sud i (4) da su detaljnije utvrđena statusna pitanja sudija.

---

<sup>60</sup> ("Sl. glasnik RS, br. 16/2022).

- U martu 2022. godine kreće serija štrajkova u školama, gde se traži da se zaposlenima u prosveti povećaju plate za najmanje 12-15%, isplate zaostala dugovanja i povuku nedavno usvojene Izmene Zakona o osnovama obrazovanja i vaspitanja i Zakona o osnovnom obrazovanju. Pored ovoga, traženo je da se Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, predvidi odredba koja bi se odnosila na isplatu jednokratne novčane pomoći zaposlenima u iznosu od 20.000 dinara, što su predstavnici osnivača odbili.

- Sredinom godine građani Prokuplja suočeni su sa odlukom da se menja struktura JKP Hammeum. Sadašnje preduzeće, kod koga se u radnom odnosu u tom trenutku nalazilo negde oko 300 duša, biće podeljeno na tri preduzeća. Dva nova preduzeća (Gradski vodovod i JKP Hammeum) preuzeće 267 radnika, dok je za preostalih 30 utvrđeno da je njihovo zaposlenje obaveza koncesionara, koji će preuzeti delatnosti poput čistoće, pijace, gradskog zelenila i naplate parkinga. Ono što je ipak indikativno jeste sledeće: Ugovorom o koncesiji, oročenom na petnaest godina, koncesionar (inače preduzeće iz Beograda) obavezao se da na godišnjem nivou isplaćuje gradu Prokuplju 6.000.000 dinara. Cena usluga koncesionara – prava bagatela. Samo 55 miliona dinara godišnje za usluge pružene gradu.

- Obustava rada u Pošti gde je traženo povećanje zarada od 17%, isplata solidarne pomoći za najugroženije, kao i jednokratne pomoći za sve zaposlene, bolji uslovi rada i stalno zaposlenje za one koji dve i više godina rade po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima.

- U srpskom IT sektoru u prva dva meseca 2022. godine, izvoz informaciono-komunikacionih tehnoloških usluga (IKT) iznosio je 347 miliona evra, što je čak 43% više nego u istom periodu prošle godine. Ovo iz razloga što je tokom pandemije tražnja za informacionim tehnologijama naglo porasla svuda u svetu, a naše firme isporučuju kvalitetne softverske usluge.

# Bibliografija

## Literatura

1. 10 godina Zakona o volontiranju: Dokle smo stigli? | Mladi Istraživači Srbije (mis.org.rs)
2. Без клима-уређаја 264 возила јавног превоза (politika.rs)
3. CLS: Ogroman odliv domaćih vozača iz GSP, voziće nas STRANCI (bizlife.rs).
4. Commission Staff Working Document, Serbia 2022 Report, Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions 2022 Communication on EU Enlargement policy, Brussels, 12.10.2022. Serbia Report 2022.pdf
5. Fairwork Srbija rangiranje 2021: Standardi rada u gig ekonomiji, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/09/Fairwork-Serbia-Report-2021-SRB.pdf>.
6. G20221323.docx (live.com)
7. [https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna\\_zarada.html](https://www.paragraf.rs/statistika/minimalna_zarada.html).
8. Kontrola prevoznika i ispravnosti klima-uređaja u vozilima gradskog javnog prevoza | Grad Beograd
9. M. Reljanović, Opet je ono doba godine, Opet je ono doba godine – Mario Reljanović – Peščanik (pescanik.net)
10. Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, Kupovna moć stanovništva – potrošačka korpa, <https://mtt.gov.rs/extfile/sr/37879/KUPOVNA%20MOC%20avgust%20%2020221.pdf>.
11. Prosečne zarade po zaposlenom, septembar 2022 CAOIIIITEHJE (stat.gov.rs)
12. R. Miljenović, Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015-2020. godine sa Akcionim planom – Analiza efekata i potreba za revizijom, Centar za evropske politike, 2019.
13. S. Bradaš, Minimalna zarada u Srbiji, <http://www.centaronline.org/sr/publikacija/1873/minimalna-zarada-u-srbiji>.

14. V. Dušić, B. Božović, Naknada troškova za ishranu u toku rada i regresa za godišnji odmor zaposlenih sa minimalnom zaradom u javnim službama, *Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, br. 2/2022, Beograd.

### Izvori prava

1. Zakon o bezbednosti saobraćaja na putevima ("Sl. glasnik RS", br. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - odluka US, 55/2014, 96/2015 - dr. zakon, 9/2016 - odluka US, 24/2018, 41/2018, 41/2018 - dr. zakon, 87/2018, 23/2019 i 128/2020 - dr. zakon).
2. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", br.46/2021 – odluka US, 51/2021 – odluka US, 53/2021 – odluka US, 66/2021 i 130/2021).
3. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).
4. Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 49/2021).
5. Zakon o planskom sistemu Republike Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 30/18).
6. Zakona o platama u državnim organima i javnim službama, („Sl. glasnik RS“, br. 34/2001, 62/2006-dr.zakon, 63/2006, 116/2008, 92/2011, 99/2011, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020,123/2021-dr.zakoni).
7. Zakon o pojednostavljenom random angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima („Sl. glasnik RS“, br. 50/2018).
8. Zakon o pravima korisnika usluga privremenog smeštaja u socijalnoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 126/2021).
9. Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).
10. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).
11. Zakon o socijalnoj karti ("Sl. glasnik RS", br. 14/2021).
12. Zakon o socijalnom preduzetništvu („Sl. glasnik RS“, br. 14/2022).
13. Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti („Sl. glasnik Rs“, br. 91/2015 i 50/2018).
14. Zakon o volontiranju ("Sl. glasnik RS", br. 36/10).
15. Zakon o zdravstvenoj zaštiti, ("Sl. glasnik RS", br.25/2019).

16. Uredba o kriterijumima za dodelu podsticaja poslodavcima koji zapošljavaju novonastanjena lica u Republici Srbiji ("Sl. glasnik RS", br. 67/2022).
17. Odluka o osnivanju Koordinacionog tela ("Sl. glasnik RS", br. 4/2022-
18. Odluka o osnivanju Saveta za socijalno preduzetništvo („Sl. glasnik RS“, br. 59/2022).
19. Odluka o proglašenju Akta o promeni Ustava Republike Srbije. ("Sl. glasnik RS, br. 16/2022).
20. STRATEGIJA 20 april 2021.docx (live.com)
21. Strategija deinstitutionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022-2026. godine ("Sl. glasnik RS", br. 12/2022).
22. Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za period 2021-2027. godine ("Sl. glasnik RS", br. 21/2020).
23. Strategija o zapošljavanju u Republici Srbiji za period od 2021-2026. godine ("Sl. glasnik RS", br. 18/2021 i 36/2021).
24. Strategija za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća i preduzetništva, Mid-term-evaluation-of-SME-Strategy\_final\_srp.pdf (cep.org.rs)
25. Strategija za rodnu ravnopravnost u periodu od 2021-2030. godine ("Sl. glasnik RS", br. 103/2021).
26. Akcioni plan za period od 2022-2023 za sprovođenje Strategije za rodnu ravnopravnost 2021-2030.pdf (rodnaravnopravnost.gov.rs)
27. Akcioni plan za sprovođenje Strategije unapređenja položaja osoba sa invaliditetom ("Sl. glasnik RS", br. 37/2021).
28. Akcioni plan za Poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje | Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (minrzs.gov.rs)
29. Republika Srbija Pregovaračka grupa za poglavlje 23, Akcioni plan za poglavlje 23, Pravosuđe i osnovna prava, dostupno na: Revidirani AP23 2207.pdf (mpravde.gov.rs).
30. NPAA 2022-2025 002.pdf (mei.gov.rs)
31. Zaključak usvojen na sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda od 5.7.2022.
32. Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 1557/2019 od 13. 2. 2020.
33. Presuda Vrhovnog Kasacionog suda, Rev2 825/2022 od 6.4.2022.
34. Dopis Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, br. 7-00-12/2022-04/2022-04, od 1.2.2022.
35. Nacrt Zakona.docx (live.com)