

Izveštaj o stanju radnih prava u Republici Srbiji u 2025.

Prof. Bojan Urdarević | Jovana Misailović



Izveštaj o stanju radnih prava u Republici Srbiji u 2025.

Prof. Bojan Urdarević | Jovana Misailović



Projekat „Radna prava i dostojanstven rad u socio-ekonomskim reformama u Srbiji - Crno na belo“,
uz podršku Međunarodnog centra Olof Palme

Beograd, 2026.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. TRŽIŠTE RADA U SRBIJI – OSNOVNI POKAZATELJI	4
3. IZMENE ZAKONSKOG OKVIRA	
 I DOKUMENTI JAVNIH POLITIKA U 2025. GODINI	15
3.1. Nacrt zakona o radnoj praksi.....	15
3.2. U susret novom Zakonu o radu.....	19
3.3. Uvođenje sistema e bolovanja u Srbiji	22
3.4. Nacrt zakona o roditelj negovatelju u Srbiji: implikacije na radna i socijalna prava	24
3.5. Izmene Zakona o porezu na dohodak građana.....	25
3.6. Izmene Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje	26
3.7. Dokumenti javnih politika	27
4. OSVRT NA (NE)POŠTOVANJE RADNIH PRAVA TOKOM STUDENSKIH PROTESTA I BLOKADA U 2025. GODINI	31
5. SOCIALNI DIJALOG TOKOM 2025. GODINE	35
6. ZAKLJUČAK	43
REFERENCE.....	44

1. Uvod

Pred vama je novo izdanje Izveštaja o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2025. godinu (u daljem tekstu: Izveštaj), koji priprema Fondacija Centar za demokratiju. Kao i u prethodnim izdanjima, osnovni cilj Izveštaja jeste da doprinese unapređenju zaštite i ostvarivanja radnih prava u Republici Srbiji kroz analizu ključnih ekonomskih, institucionalnih i zakonodavnih kretanja koja utiču na položaj zaposlenih i funkcionisanje tržišta rada. Analiza obuhvata period od 1. januara do 31. decembra 2025. godine i zasniva se na dostupnim statističkim podacima, relevantnim zakonodavnim aktima, dokumentima javnih politika, izveštajima međunarodnih organizacija, kao i javno dostupnim analizama i istraživanjima koja se odnose na stanje radnih i socijalnih prava.

Polazna tačka ovog izveštaja jeste koncept dostojanstvenog rada, koji predstavlja jedan od ključnih principa savremenog međunarodnog radnog prava i socijalne politike. Ovaj koncept, razvijen u okviru Međunarodne organizacije rada (ILO), podrazumeva postojanje produktivnog zaposlenja koje obezbeđuje adekvatne prihode, sigurnost na radu, socijalnu zaštitu, kao i mogućnost učešća radnika u procesima donošenja odluka koje utiču na njihove radne i socijalne uslove. Dostojanstven rad podrazumeva i ostvarivanje osnovnih radnih prava, uključujući slobodu udruživanja, pravo na kolektivno pregovaranje, zabranu diskriminacije na radu i zaštitu od nesigurnih i eksploativnih oblika rada. U tom smislu, stanje radnih prava u jednoj zemlji ne može se posmatrati isključivo kroz formalno postojanje zakonskih normi, već pre svega kroz njihovu praktičnu primenu i stvarni položaj radnika na tržištu rada.

Analiza radnih prava u Republici Srbiji posebno je relevantna u kontekstu procesa evropskih integracija. U okviru pregovaračkog poglavlja 19, koje se odnosi na socijalnu politiku i zapošljavanje, Republika Srbija je preuzela obavezu da postepeno usklađuje svoje zakonodavstvo i prak-

su sa pravnim tekovinama Evropske unije u oblastima radnih odnosa, zaštite radnika, jednakih mogućnosti, socijalnog dijaloga i politike zapošljavanja. U tom smislu, stanje radnih prava predstavlja važan indikator napretka u procesu evropskih integracija, ali i šireg razvoja socijalne dimenzije ekonomskih reformi.

Godinu 2025. karakterišu relativno složeni i višeslojni procesi koji utiču na tržište rada i položaj zaposlenih. Nakon perioda snažnog rasta zaposlenosti tokom prethodne decenije, tržište rada u Srbiji pokazuje znakove stabilizacije i usporavanja dinamike zapošljavanja. Istovremeno, uočavaju se određene strukturne promene koje utiču na raspodelu zaposlenosti između sektora privrede, kao i na strukturu radne snage. U pojedinim sektorima dolazi do smanjenja zaposlenosti, dok drugi beleže rast, što ukazuje na širi proces restrukturiranja privrede i pomeranja zaposlenosti ka uslužnim delatnostima.

Iako statistički pokazatelji ukazuju na nominalni rast zarada i relativno stabilne stope nezaposlenosti, detaljnija analiza pokazuje da značajan deo zaposlenih i dalje raspolaže prihodima koji su ograničeni u odnosu na rast troškova života. Razlika između prosečne i medijalne zarade ukazuje na neravnomernu raspodelu dohotka među zaposlenima, dok minimalna zarada i dalje predstavlja važan instrument socijalne politike čiji nivo ima direktan uticaj na životni standard velikog broja radnika. Pored toga, struktura nezaposlenosti u Srbiji i dalje je nepovoljna, imajući u vidu visok udeo dugoročno nezaposlenih, lica sa niskim kvalifikacijama i starijih radnika među nezaposlenima.

Pored ekonomskih pokazatelja, tokom 2025. godine pokrenut je i niz zakonodavnih i institucionalnih inicijativa koje imaju potencijal da utiču na razvoj radnog zakonodavstva i socijalne politike u narednom periodu. Među njima se posebno izdvajaju aktivnosti na pripremi novog Zakona o radu kroz proces usklađivanja domaćeg zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije, priprema Nacrta zakona o radnoj praksi, uključujući izradu Nacrta zakona o roditelju-negovatelju. Ove inicijative ukazuju na nastojanje zakonodavca da odgovori na savremene izazove tržišta rada, ali i na potrebu za pažljivim balansiranjem između fleksibilnosti tržišta rada i adekvatne zaštite zaposlenih.

Istovremeno, tokom 2025. godine sprovedene su i određene reforme u oblasti fiskalne politike koje imaju neposredan uticaj na tržište rada. Izmene zakona u oblasti poreza na dohodak građana i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje imaju za cilj smanjenje poreskog opterećenja rada i podsticanje zapošljavanja, naročito mladih. Ove mere deo su šire strategije unapređenja poslovnog okruženja i podsticanja formalnog zapošljavanja, ali njihovi efekti na dugoročni razvoj tržišta rada tek treba da budu sagledani.

Važan element institucionalnih promena tokom 2025. godine predstavlja i nastavak digitalizacije administrativnih procedura u oblasti rada i socijalnog osiguranja. Uvođenje elektronskog sistema razmene podataka o privremenoj sprečenosti za rad, poznatog kao sistem „e-bolovanje“, predstavlja značajan korak u modernizaciji administrativnih procedura i smanjenju birokratskog opterećenja za zaposlene i poslodavce. Ova reforma deo je šire politike digitalne transformacije javne uprave i približavanja savremenim standardima upravljanja podacima u oblasti socijalne sigurnosti.

Pored institucionalnih i zakonodavnih promena, širi društveni kontekst u kojem se odvijaju reforme u oblasti rada tokom 2025. godine obeležen je i intenziviranjem javnih rasprava o socijalnim i ekonomskim pitanjima. Tokom godine zabeleženi su protesti različitih društvenih grupa koji su, između ostalog, ukazivali na nezadovoljstvo određenim aspektima ekonomskih i društvenih politika, ali i na potrebu za većim stepenom transparentnosti institucija i uključivanja građana u procese donošenja odluka. Iako ovi protesti nisu uvek bili neposredno usmereni na radnopravna pitanja, oni su otvorili prostor za širu javnu raspravu o socijalnoj pravdi, ekonomskom položaju zaposlenih i kvalitetu javnih politika u oblasti rada i socijalne zaštite.

U tom kontekstu, pitanje socijalnog dijaloga dobija poseban značaj. Funkcionalan i inkluzivan socijalni dijalog između države, poslodavaca i sindikata predstavlja jedan od ključnih elemenata stabilnih industrijskih odnosa i efikasnog oblikovanja radnog zakonodavstva. Međutim, procene međunarodnih institucija i domaćih aktera ukazuju da socijalni dijalog u Srbiji i dalje karakteriše određene slabosti, naročito u pogledu

uključivanja socijalnih partnera u procese izrade i donošenja javnih politika. Jačanje institucionalnih mehanizama socijalnog dijaloga i transparentnosti zakonodavnog procesa stoga ostaje jedan od važnih izazova razvoja radnog prava i socijalne politike u Srbiji.

Ovaj Izveštaj nastoji da pruži analitički pregled ključnih trendova i izazova u oblasti radnih prava kroz nekoliko tematskih celina. U prvom delu dat je pregled osnovnih statističkih pokazatelja tržišta rada, uključujući kretanja zaposlenosti, nezaposlenosti i zarada, kao i procenu njihovog uticaja na životni standard zaposlenih. Drugi deo posvećen je analizi najvažnijih zakonodavnih inicijativa i dokumenata javnih politika u oblasti rada i socijalne zaštite tokom 2025. godine. U narednim poglavljima razmatraju se pojedina pitanja od posebnog značaja za ostvarivanje radnih prava, uključujući regulisanje radnih praksi, reformu radnog zakonodavstva, digitalizaciju sistema bolovanja, kao i druge institucionalne promene koje utiču na položaj zaposlenih i funkcionisanje tržišta rada.

Na taj način, Izveštaj nastoji da pruži sveobuhvatan pregled ključnih kretanja u oblasti radnih prava u Republici Srbiji tokom 2025. godine, ali i da doprinese informisanoj javnoj raspravi o pravcima razvoja tržišta rada, socijalne politike i sistema zaštite radnih prava u narednom periodu.

2. TRŽIŠTE RADA U SRBIJI – OSNOVNI POKAZATELJI

Registrovana zaposlenost prema Republičkom zavodu za statistiku u 2025. godini iznosila je 2 364 301, što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja smanjenje od 0,2%.¹



Značajno usporavanje rasta registrovane zaposlenosti primetno je od 2024. godine. U periodu od 2015. do 2023. godine kreirano je u proseku oko 40.000 radnih mesta godišnje dok je u 2024. bilo tek nešto više od 8.000 novih radnih mesta.

Ovaj podatak je važan jer sugerise da je period intenzivnog rasta zaposlenosti u Srbiji verovatno završen, odnosno da tržište rada ulazi u fazu sporijeg i stabilnijeg kretanja. To znači da budući rast zaposlenosti neće

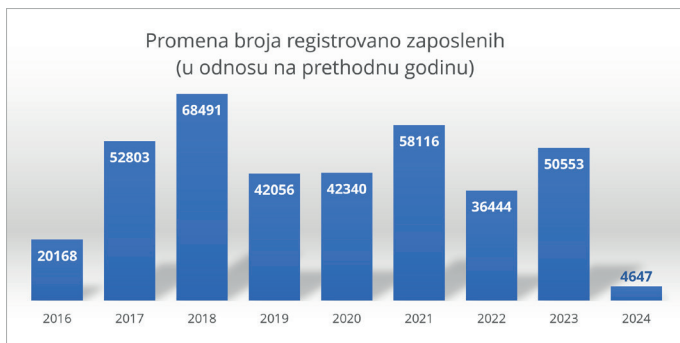
¹ <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease?p=17757>, 12.2.2026.

više zavisiti prvenstveno od makroekonomskog oporavka, već od: (1) povećanja produktivnosti, (2) investicija u sektore sa visokom dodatnom vrednošću i (3) unapređenja kvalifikacione strukture radne snage.

Međutim, ovakav rezultat može da se tumači i na drugačiji način – kao indikator da se tržište rada približava granici raspoložive radne snage. Drugim rečima, stagnacija zaposlenosti ne mora nužno značiti da prireda ne želi da zapošljava, već da nema dovoljno raspoloživih radnika. Jedan od ključnih faktora je demografska struktura Srbije. Tokom poslednje decenije dolazi do: (1) smanjenja broja radno sposobnog stanovništva, (2) starenja populacije i (3) povećanog odlaska radnika u inostranstvo. U takvim okolnostima čak i relativno stabilna zaposlenost može značiti da je većina raspoložive radne snage već uključena u tržište rada.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi, u četvrtom kvartalu 2025. godine broj zaposlenih lica iznosio je 2 828 200, broj nezaposlenih 276 900, dok je broj stanovnika van radne snage iznosio 2 493 300.² U odnosu na isti kvartal 2024. godine, došlo je do smanjenja broja zaposlenih lica za 66 700, porasta stanovništva van radne snage za 31 100 i blagog porasta nezaposlenih lica za 3 800. Stopa zaposlenosti je smanjena za 0,9 procentnih poena, dok je stopa nezaposlenosti povećana za 0,3 procentna poena, kao i stopa stanovništva van radne snage za 0,8 procentnih poena. Ukupna stopa neformalne zaposlenosti iznosila je 11,0%, pri čemu je stopa neformalne zaposlenosti u sektoru poljoprivrede iznosila 49,8%, a u sektorima van poljoprivrede 6,0%.

2 <https://publikacije.stat.gov.rs/G2026/HTML/G20261055.html>, 12.2.2026.

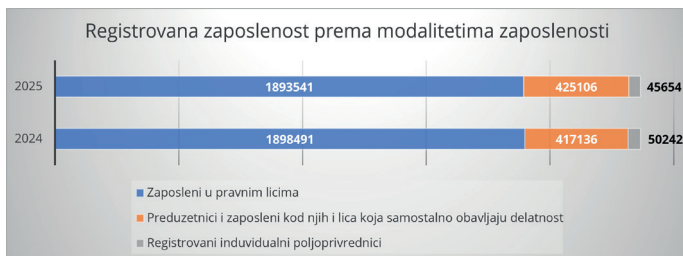


Kada se posmatraju modaliteti zaposlenosti uočava se stagnacija broja zaposlenih u pravnim licima, rast broja zaposlenih kod preduzetnika za 1,4% i pad broja individualnih poljoprivrednika od 7,6%.³

Ovakva kretanja mogu se tumačiti kao posledica dugoročnih strukturnih promena u privredi. Smanjenje broja zaposlenih u poljoprivredi deo je šireg procesa deagrarizacije, dok rast preduzetništva može ukazivati na povećanje samozapošljavanja i fleksibilnijih oblika organizovanja rada. U određenoj meri, ovakav trend može biti i posledica institucionalnih podsticaja za pokretanje preduzetničkih aktivnosti, ali i potrebe pojedinaca da kroz samozapošljavanje obezbede izvor prihoda u uslovima ograničenih mogućnosti zapošljavanja u formalnom sektoru.

Zaposlenih u pravnim licima bilo je 1 893 541, što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja smanjenje od 0,4%. Preduzetnika i zaposlenih kod njih, kao i lica koja samostalno obavljaju delatnost bilo je 425 106, što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja povećanje od 1,4%. Registrovanih individualnih poljoprivrednika bilo je 45 654, što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja smanjenje od 7,6%.

³ <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease?p=17757>, 12.2.2026.



Postoje razlike u promeni broja registrovano zaposlenih zavisno od sektora delatnosti. U apsolutnim iznosima do najvećeg smanjenja broja zaposlenih došlo je u prerađivačkoj industriji (9.728), a do najvećeg povećanja u sektoru Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti (11.702).

Tabela: Zaposleni u pravnim licima, lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih prema sektorima delatnosti, drugi kvartal 2024. i 2025. godine

Sektor delatnosti	II kvartal 2024.	II kvartal 2025.	Promena 2025/2024	Indeks 2025/2024
Ukupno	2317267	2323852	6585	100,3
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	26840	25564	-1276	95,2
Rudarstvo	30647	30735	88	100,3
Prerađivačka industrija	499030	489302	-9728	98,1
Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	24590	24009	-581	97,6
Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	36092	35947	-145	99,6
Građevinarstvo	128477	129761	1284	101,0

Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	359135	359649	514	100,1
Saobraćaj i skladištenje	130163	129475	-688	99,5
Usluge smeštaja i ishrane	95078	97626	2548	102,7
Informisanje i komunikacije	111352	115088	3736	103,4
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	43141	42327	-814	98,1
Poslovanje nekretninama	9106	9415	309	103,4
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	142440	137986	-4454	96,9
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	104472	116174	11702	111,2
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	157575	156707	-868	99,4
Obrazovanje	151283	152233	950	100,6
Zdravstvena i socijalna zaštita	177847	179320	1473	100,8
Umetnost; zabava i rekreacija	44180	45724	1544	103,5
Ostale uslužne delatnosti	45820	46811	991	102,2

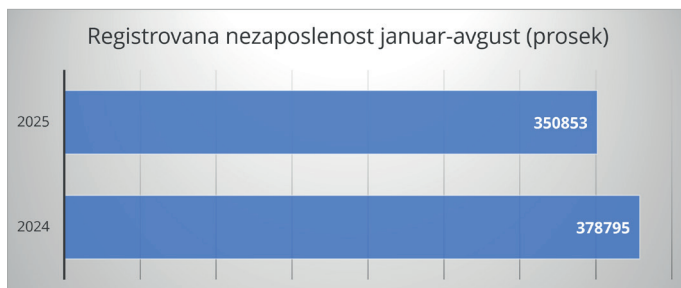
Podaci o zaposlenosti po sektorima delatnosti pokazuju da se promene na tržištu rada ne odvijaju ravnomerno. U pojedinim sektorima dolazi do smanjenja zaposlenosti, dok drugi beleže rast broja zaposlenih.

Najveći apsolutni pad zaposlenosti zabeležen je u prerađivačkoj industriji, gde je broj zaposlenih smanjen za 9.728 radnika. Ovaj sektor tradicionalno predstavlja jedan od ključnih nosilaca industrijske proizvodnje i izvozne aktivnosti Srbije, te pad zaposlenosti može ukazivati na određene strukturalne probleme u industrijskoj proizvodnji, promene u globalnim lancima vrednosti ili procese tehnološke modernizacije koji smanjuju potrebu za radnom snagom.

Istovremeno, značajan rast zaposlenosti zabeležen je u sektoru administrativnih i pomoćnih uslužnih delatnosti, gde je broj zaposlenih povećan za 11.702 lica. Ovaj sektor obuhvata različite usluge podrške poslovanju, uključujući agencijsko zapošljavanje, usluge čišćenja, obezbeđenja i logistike. Rast zaposlenosti u ovom sektoru može ukazivati na širenje fleksibilnih oblika rada i outsourcing modela poslovanja.

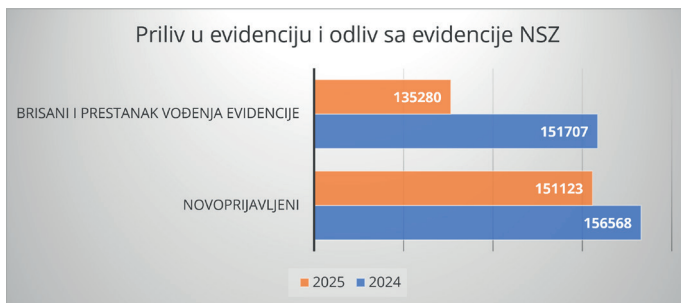
Pored toga, rast zaposlenosti beleže i sektori informisanja i komunikacija, usluga smeštaja i ishrane, kao i umetnosti i rekreacije. Ovi trendovi potvrđuju širi proces tercijarizacije ekonomije, odnosno pomeranja zaposlenosti iz industrijskog sektora ka sektoru usluga, što predstavlja karakterističan obrazac razvoja savremenih ekonomija.

U pogledu registrovane nezaposlenosti, na evidenciju NSZ tokom 2025. godine bilo je prijavljeno 350.853 lica što je za 7,4% manje nego u istom periodu prethodne godine. Smanjenje broja nezaposlenih nije moguće objasniti na osnovu podataka o prilivu i odlivu sa evidencije što dovodi u pitanje njihovu verodostojnost.



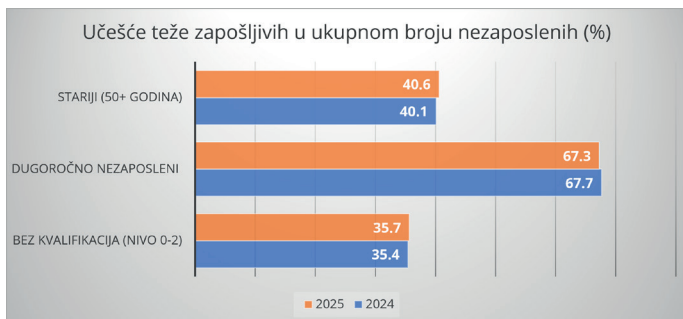
Takođe, broj novoprijavljenih (priliv) bio je manji za 5.445 lica nego u istom periodu prethodne godine, dok je broj nezaposlenih koji su brisani sa evidencije ili je prestalo vođenje evidencije (odliv) bio manji za 16.427. Ovo ne znači nužno da su ta lica i zaposlena, već su mogla da prestanu da aktivno traže zaposlenje, odu u starosnu penziju, ili da traže zaposlenje na drugom tržištu rada.

Tokom 2025. godine zaposleno je 78.694 nezaposlenih lica, što je za 18.675 manje nego prethodne godine. Ovo znači da je proces zapošljavanja sporiji nego u prethodnom periodu, odnosno da manje ljudi gubi posao, ali i da manje ljudi nalazi posao. Zaključujemo u ovom delu da je tržište rada stabilno, ali bez snažnog rasta zaposlenosti. Drugim rečima, tržište rada u posmatranom periodu ne nalazi se u fazi snažne ekspanzije zaposlenosti, već u fazi stabilizacije uz smanjenu dinamiku zapošljavanja. Iako je broj novoprijavljenih nezaposlenih manji, istovremeno je smanjen i broj nezaposlenih koji pronalaze posao, što ukazuje na sporiji promet radne snage na tržištu rada.



Ovakva kretanja dovode u pitanje mogućnost da se smanjenje registrovane nezaposlenosti objasni isključivo povećanjem zaposlenosti. Moguće je da na ove promene utiču i drugi faktori, kao što su migracije radne snage, demografski pad radno sposobnog stanovništva, kao i administrativne promene u vođenju evidencije nezaposlenih.

Struktura nezaposlenih na evidenciji nije se menjala u odnosu na prethodne godine i izrazito je nepovoljna zbog značajnog učešća teže zapošljivih osoba: dugoročno nezaposleni (na evidenciji su duže od godinu dana) čine preko dve trećine nezaposlenih na evidenciji, preko trećine nezaposlenih nema kvalifikacije, a dve petine nezaposlenih su stariji od 50 godina.



Ovakva struktura ukazuje na izraženu strukturnu nezaposlenost, odnosno nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada. Dugoročna nezaposlenost dovodi do gubitka radnih vještina i smanjenja zapošljivosti, dok niska kvalifikaciona struktura radne snage dodatno otežava integraciju ovih lica na tržište rada. Starenje radne snage takođe predstavlja dodatni izazov za politike zapošljavanja.

Prosečna neto zarada u decembru 2025. godine iznosila je 124.089 dinara i u odnosu na isti period prošle godine veća je za 11,5% nominalno, odnosno za 7,4% realno⁴.

Medijalna neto zarada za decembar 2025. godine iznosila je 90.819 dinara, što znači da je 50% zaposlenih ostvarilo zaradu do navedenog iznosa.

U odnosu na 2024. godinu došlo je do realnog rasta zarada i prosečnih i medijalnih tokom 2025. godine. Prosečne i medijalne zarade najmanje su rasle u maju mesecu – 3,6% i 4,9% respektivno. Ovaj podatak ima značajne implikacije za procenu životnog standarda zaposlenih. Naime, činjenica da većina zaposlenih prima zaradu bližu medijalnoj nego prosečnoj znači da značajan deo zaposlenih nema dovoljno prihoda za pokrivanje osnovnih životnih troškova.

⁴ <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=17787&a=24&s=2403?s=2403>, 12.2.2026.

Činjenica da je medijalna zarada znatno niža od prosečne (za oko 33.000 dinara) znači da većina zaposlenih ostvaruje prihode bliže medijalnom nego prosečnom nivou zarade. To implicira da značajan deo zaposlenih raspolaže primanjima koja su relativno ograničena u odnosu na troškove života. U praksi to znači da, iako statistika pokazuje rast prosečnih zarada, taj rast ne mora nužno značiti značajno poboljšanje životnog standarda većine zaposlenih, jer veliki broj radnika ostvaruje prihode koji su znatno niži od prosečne zarade.

Posmatrani podaci ukazuju na to da je tokom 2025. godine došlo do realnog povećanja zarada u Srbiji, što predstavlja pozitivan trend. Ipak, značajna razlika između prosečne i medijalne zarade pokazuje da je raspodela dohotka među zaposlenima neravnomerna i da većina zaposlenih ostvaruje zarade koje su bliže medijalnom nivou. Zbog toga, uprkos rastu prosečnih plata, poboljšanje životnog standarda nije jednako raspoređeno među zaposlenima, a za značajan deo radnika i dalje ostaje izazov da svojim primanjima pokriju osnovne troškove života.

Minimalna cena rada u Srbiji za 2025. godinu utvrđena je odlukom Vlade Republike Srbije nakon konsultacija u okviru Socijalno-ekonomskog saveta.⁵ Tokom 2025. godine minimalna cena rada povećana je u dva navrata. U periodu od januara do septembra minimalna cena rada iznosila je približno 308 dinara po radnom času, dok je od oktobra do kraja 2025. godine povećana na oko 337 dinara po radnom času⁶. Tako su najniže zarade 2025. godine povećane dva puta: prvi put je to učinjeno u januaru - 13,7 odsto, a drugi put u oktobru - 9,4 odsto. Predlogom Vlade Srbije predviđeno je još jedno povećanje od 10,1 odsto od 1. januara 2026. godine.

Na mesečnom nivou, u zavisnosti od broja radnih sati u pojedinom mesecu, minimalna zarada iznosila je približno između 53.000 i 62.000 di-

5 Odluka o visini minimalne cene rada za period januar - decembar 2025. godine, „Službeni glasnik RS“, br. 74/2024.

6 Odluka o visini minimalne cene rada, „Službeni glasnik RS“, br. 67/2025, utvrđen je iznos od 337,00 dinara neto po radnom času, koji se primenjuje od 1. oktobra do 31. decembra 2025. godine.

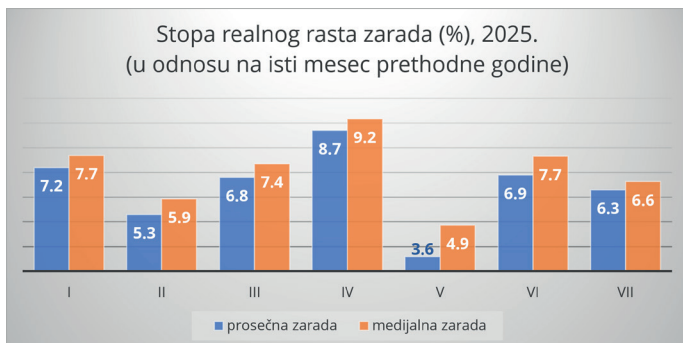
nara neto. Ovo povećanje predstavlja nastavak trenda rasta minimalne zarade koji je prisutan u Srbiji tokom poslednjih nekoliko godina.

U poređenju sa prethodnim periodom, minimalna cena rada značajno je povećana. Ukoliko se posmatra period od 2021. do 2025. godine, minimalna cena rada gotovo je udvostručena, što ukazuje na relativno brzu dinamiku rasta najnižih zarada u Srbiji. Razlozi za ovakav trend nalaze se pre svega u potrebi da se ublaže negativni efekti inflacije na životni standard radnika, ali i u nastojanju da se minimalna zarada postepeno približi vrednosti minimalne potrošačke korpe.

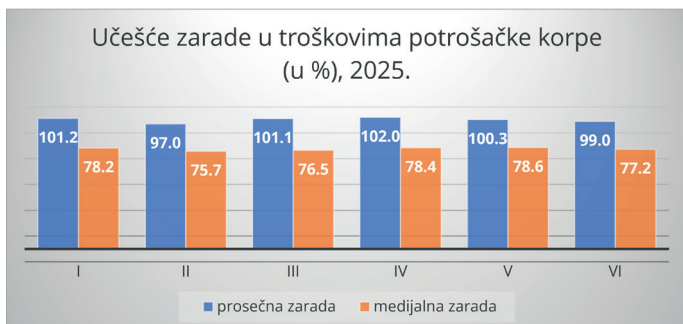
Iako rast minimalne zarade i prosečnih primanja predstavlja pozitivan trend, analiza ovih podataka ukazuje i na određena ograničenja u pogledu životnog standarda zaposlenih. Naime, činjenica da većina zaposlenih ostvaruje zaradu bližu medijalnoj nego prosečnoj znači da značajan deo zaposlenih raspolaže primanjima koja su relativno skromna u odnosu na troškove života.

Ukoliko se kao referentni pokazatelj uzme minimalna potrošačka korpa, može se zaključiti da minimalna zarada u velikom broju slučajeva i dalje nije dovoljna za pokrivanje svih osnovnih životnih troškova domaćinstva. Iako su poslednjih godina preduzeti koraci ka povećanju minimalne zarade, njen nivo i dalje predstavlja predmet rasprave između socijalnih partnera u okviru socijalnog dijaloga.

Zbog toga pitanje minimalne zarade i dalje ostaje jedno od ključnih pitanja politike tržišta rada u Srbiji. Dalji rast zarada, povećanje produktivnosti i unapređenje strukture zaposlenosti predstavljaju važne preduslove za održivo poboljšanje životnog standarda zaposlenih u narednom periodu.



Uzmemo li kao jedan od pokazatelja životnog standarda zaposlenih i njihovih porodica mogućnost da svojim primanjima pokriju troškove života, u 2025. godini zaposleni sa prosečnim zaradama mogli su da podmire troškove prosečne potrošačke korpe dok je zaposlenima koji su primali medijalnu zaradu nedostajalo više od petine sredstava za troškove.



Naposletku, jedna od važnih karakteristika tržišta rada u Republici Srbiji jeste pitanje udela i pravnog položaja stranih radnika. Republika Srbija je u poslednjih nekoliko godina zabeležila značajan priliv stranih radnika, angažovanih pre drugih, u sektoru poljoprivrede, uslužnim delatnostima i građevinarstvu, a obim njihovih radnih prava neretko se dovodi u pita-

nje.⁷ Ovo, pre svega vredi imajući u vidu nedostatak radne snage među domaćim radnicima, te je zahtev ka radnicima iz inostranstva rešenje kojem mnogi poslodavci pribegavaju. Kada je reč o brojkama, poređenje radi, tokom 2024. godine zabeležen je značajan rast angažovanja stranih radnika, pri čemu je izdato približno 79.000 radnih viza, dok je uspostavljanje Portala za strance omogućilo izdavanje 41.319 jedinstvenih dozvola za privremeni boravak i rad, a već u prvoj polovini iste godine izdato je i 14.693 posebnih radnih dozvola.⁸ Ovi podaci ukazuju na intenziviranje migracija radne snage i postupno prilagođavanje administrativnog sistema povećanim potrebama tržišta rada.⁹ U poređenju s tim, projekcije za 2025. godinu predviđale su izdavanje do 100.000 radnih dozvola, što predstavlja dalji kvantitativni rast i potvrđuje trend ubrzanog zapošljavanja stranih državljana u sektorima sa izraženim deficitom radne snage, kao što su građevinarstvo, IT, poljoprivreda i uslužne delatnosti.¹⁰ Posmatrano komparativno, dok 2024. godina odražava institucionalno jačanje sistema i povećanje obima zapošljavanja, planovi koji su vredeli za 2025. godinu ukazuju na strateško opredeljenje države da kroz kontinuirano povećanje broja dozvola obezbedi (ikakvu) radnu snagu zarad popunjavanja deficitarnih radnih mesta i tako podrži dalji razvoj ključnih privrednih sektora.

Sa druge strane, zabeleženi su i slučajevi nepoštovanja osnovnih radnih prava stranih radnika, naročito u građevinarstvu, industriji i uslužnim delatnostima. Prema podacima organizacije ASTRA, značajno je porastao broj prijava koje se odnose na radnu eksploataciju, pri čemu su najčešće povrede uključivale neisplatu ili kašnjenje zarada, rad bez pisanog ugo-

7 <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/strani-radnici-u-srbiji/>, 23.3.2026; <https://n1info.rs/vesti/radna-eksploatacija-stranaca-u-srbiji-raste-migranti-placaju-krijumcarima-radom/>, 23.3.2026.

8 <https://www.srbija.gov.rs/vest/en/242632/41319-residence-work-permits-issued-to-foreign-citizens-in-serbia.php>, 23.3.2026.

9 U trenutku izrade Izveštaja o stanju radnih prava u Srbiji za 2025. godinu, Nacionalna služba za zapošljavanje još uvek nije objavila Izveštaj o radu za 2025. godinu, tako da su zvanični podaci o broju izdatih radnih dozvola nedostupni.

10 <https://www.blic.rs/biznis/vesti/yucic-velika-potreba-za-novom-radnom-snagom-u-srbiji-trazili-nam-100000-radnih/q792sec>, 23.3.2026.

vora, prekovremeni rad bez odgovarajuće naknade, kao i ograničavanje slobode promene poslodavca.¹¹ Takođe su evidentirani slučajevi neadekvatnih uslova smeštaja, zadržavanja putnih isprava od strane poslodavaca, prekomernog radnog vremena bez dnevnog i nedeljnog odmora, kao i nedovoljne zaštite na radu, što je povećavalo rizik od povreda.¹² U pojedinim situacijama prijavljeno je i naplaćivanje visokih troškova posredovanja, što je dovodilo radnike u dužničku zavisnost, čime su dodatno bili ograničeni u ostvarivanju prava na slobodan izbor zaposlenja i dostojanstvene uslove rada.¹³

Analiza osnovnih pokazatelja tržišta rada u Srbiji u 2025. godini ukazuje na nekoliko međusobno povezanih trendova koji određuju savremenu dinamiku zaposlenosti, nezaposlenosti i zarada. Posmatrani podaci sugerišu da se tržište rada nalazi u fazi prelaza između perioda relativno snažnog rasta zaposlenosti i nove faze stabilizacije, u kojoj su strukturni faktori sve značajniji za njegovo dalje kretanje.

Prva važna karakteristika tržišta rada jeste usporavanje rasta zaposlenosti i gotovo potpuna stagnacija broja zaposlenih. Prosečan broj registrovano zaposlenih u prvih sedam meseci 2025. godine iznosio je 2 364 301, što u odnosu na prethodnu godinu predstavlja smanjenje od 0,2% u odnosu na prethodnu godinu. Ovakav rezultat ukazuje na značajnu promenu u odnosu na prethodni period, kada je tržište rada karakterisao kontinuirani rast zaposlenosti. Na osnovu toga može se zaključiti da je faza intenzivnog širenja zaposlenosti u velikoj meri završena, te da dalji rast zaposlenosti neće zavisiti isključivo od opšteg ekonomskog rasta, već pre svega od povećanja produktivnosti i razvoja sektora sa većom dodatom vrednošću.

Druga važna tendencija odnosi se na strukturne promene u raspodeli zaposlenosti između sektora privrede. Podaci pokazuju smanjenje zapo-

11 <https://astra.rs/en/round-table-on-new-migration-realities-ten-times-more-calls-about-labor-exploitation-in-serbia>, 23.3.2026.

12 <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails>, 23.3.2026.

13 <https://serbia-business.eu/serbia-faces-labor-shortage-as-employers-rely-on-foreign-workers-amid-exploitation-concerns>, 23.3.2026.

slenosti u prerađivačkoj industriji, koja je tradicionalno jedan od ključnih nosilaca industrijskog razvoja i izvozne aktivnosti, dok se istovremeno beleži rast zaposlenosti u različitim segmentima uslužnog sektora, posebno u administrativnim i pomoćnim uslužnim delatnostima, informaciono-komunikacionim delatnostima i turizmu. Ovakva kretanja potvrđuju proces tercijarizacije ekonomije, odnosno postepeno pomeranje zaposlenosti iz industrije ka sektoru usluga, što predstavlja opšti razvojni obrazac savremenih ekonomija.

Treći važan nalaz odnosi se na specifičnu dinamiku nezaposlenosti. Iako podaci pokazuju smanjenje broja nezaposlenih na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje za 7,4% u odnosu na prethodnu godinu, detaljnija analiza tokova ulaska i izlaska sa evidencije ukazuje da se ovaj pad ne može objasniti povećanjem zapošljavanja. Naime, broj lica koja su se zaposlila tokom posmatranog perioda manji je nego prethodne godine. Ovakvo kretanje ukazuje na postojanje statističkog paradoksa u kome se smanjenje nezaposlenosti ne poklapa sa rastom zaposlenosti. Moguća objašnjenja uključuju demografske promene, migracije radne snage, kao i administrativne faktore u vođenju evidencije nezaposlenih.

Četvrta važna karakteristika tržišta rada jeste nepovoljna struktura nezaposlenosti, koja predstavlja jedan od ključnih izazova za politike zapošljavanja. Dugoročno nezaposleni čine više od dve trećine ukupnog broja nezaposlenih, dok značajan deo nezaposlenih nema odgovarajuće kvalifikacije ili pripada starijim starosnim kategorijama. Ovakva struktura ukazuje na izraženu strukturnu nezaposlenost, odnosno na nesklad između kvalifikacione strukture radne snage i potreba savremenog tržišta rada.

Konačno, analiza kretanja zarada pokazuje ograničeno poboljšanje životnog standarda zaposlenih. Iako je u posmatranom periodu došlo do nominalnog rasta prosečnih i medijalnih zarada, inflatorni pritisci u velikoj meri neutralizuju realne efekte tog povećanja. Pored toga, značajna razlika između prosečne i medijalne zarade ukazuje na neravnomernu raspodelu dohotka među zaposlenima. Podaci pokazuju da zaposleni koji ostvaruju prosečnu zaradu mogu da pokriju troškove prosečne potrošačke korpe, dok radnicima koji primaju medijalnu zaradu nedostaje više od petine potrebnih sredstava za pokrivanje osnovnih životnih troškova.

U celini posmatrano, tržište rada u Srbiji karakterišu stabilizacija zaposlenosti, strukturne promene u raspodeli radne snage, nepovoljna struktura nezaposlenosti i ograničen rast realnih prihoda zaposlenih. Ovakvi trendovi ukazuju na potrebu za aktivnim politikama zapošljavanja koje bi bile usmerene na unapređenje kvalifikacione strukture radne snage, povećanje produktivnosti i razvoj sektora sa većom dodatom vrednošću. Istovremeno, neophodno je kreirati mere koje će omogućiti bolju integraciju dugoročno nezaposlenih i drugih teže zapošljivih kategorija na tržište rada, kao i unapređenje ekonomskog položaja zaposlenih kroz održiv rast realnih zarada.

3. IZMENE ZAKONSKOG OKVIRA I DOKUMENTI JAVNIH POLITIKA U 2025. GODINI

3.1. Nacrt zakona o radnoj praksi

Jedan od najznačajnijih zakonodavnih procesa u oblasti radnog prava u Republici Srbiji tokom 2025. godine odnosi se na pripremu i usvajanje Nacrta zakona o radnoj praksi, čiji je cilj uspostavljanje pravnog okvira za obavljanje radnih praksi i sticanje prvog radnog iskustva. Iako zakon tokom 2025. godine nije usvojen, njegovo pojavljivanje u zakonodavnom procesu predstavlja važan korak u regulisanju oblasti koja je do sada u velikoj meri bila nedovoljno uređena. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja organizovalo je javnu raspravu o ovom nacrtu u periodu od 28. novembra do 18. decembra 2025. godine, uz učešće predstavnika državnih institucija, socijalnih partnera, organizacija civilnog društva i stručne javnosti.¹⁴ U obrazloženju Nacrta zakona kao ključni razlog za njegovo donošenje ističe se nepovoljan položaj mladih na tržištu rada u Srbiji, koji se ogleda u relativno visokoj stopi nezaposle-

¹⁴ <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-radnoj-praksi-28112025-18122025-godine>, 10.2.2026.

nosti mladih od 16,9%, nižoj stopi zaposlenosti od 40,7% i nižem nivou aktivnosti na tržištu rada u poređenju sa ukupnom populacijom starijom od 15 godina.¹⁵

Značaj usvajanja Nacrta zakona o radnim praksama Srbije, ogleda se pre svega u tome što radne prakse do sada nisu bile uređene posebnim zakonom, već su se realizovale kroz različite modele – studentske prakse, programe stručnog osposobljavanja, volontiranje ili neformalne aranžmane između mladih i poslodavaca. Takva situacija je u praksi dovela do značajnog broja neformalnih i često neplaćenih praksi, bez jasno definisanih prava i obaveza učesnika. Mladi radnici (15-30 godina) suočavaju se sa brojnim izazovima prilikom ulaska i opstanka na tržištu rada. Pored relativno visoke nezaposlenosti, problemi uključuju i podzaposlenost, rad za niske zarade koje ne obezbeđuju dostojan životni standard, kao i rad u neformalnoj ekonomiji. Ekonomski pritisci često primoravaju mlade da rano uđu na tržište rada kako bi obezbedili sredstva za život, što može negativno uticati na nastavak obrazovanja i sticanje dodatnih znanja i veština. Period prelaska iz obrazovanja u svet rada poklapa se sa važnom fazom psihološkog i socijalnog razvoja pojedinca, zbog čega negativna iskustva u tom procesu mogu imati dugoročne posledice, uključujući nesigurnost zaposlenja, socijalnu marginalizaciju i veći rizik od rada na niskoplaćenim i nekvalitetnim poslovima, što u krajnjem ishodu može dovesti i do siromaštva. Zbog toga je jedan od osnovnih ciljeva Nacrta zakona uspostavljanje jasnih pravila koja bi definisala šta se smatra radnom praksom, pod kojim uslovima se ona može organizovati, kao i koja prava pripadaju licima koja učestvuju u takvim programima. Predloženi Nacrt zakona ima za cilj i usklađivanje domaćeg pravnog okvira sa evropskim preporukama o kvalitetnom okviru za radne prakse, koje naglašavaju potrebu da prakse budu obrazovne, vremenski ograničene i adekvatno nadzirane.

Prema Nacrtu zakona, radna praksa se definiše kao organizovana aktivnost koju praktikant obavlja kod poslodavca uz podršku i nadzor mentora, sa ciljem sticanja praktičnih znanja i veština potrebnih za rad u

15 <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/231225/231225-vest13.html>, 13.2.2026.

određenom zanimanju i povećanja zapošljivosti. Važan element ove definicije jeste naglašavanje edukativne dimenzije radne prakse, odnosno činjenice da je njen primarni cilj sticanje praktičnih znanja i veština, a ne obavljanje redovnih radnih zadataka koji bi inače bili predmet radnog odnosa. Nacrt zakona takođe jasno razdvaja radnu praksu od drugih srodnih instituta.¹⁶ Tako se, prema predloženim rešenjima, radnom praksom ne smatraju:

- dualno obrazovanje,
- studentska praksa,
- pripravnički staž,
- praktična nastava u okviru obrazovnog sistema,
- volontiranje.

Nacrt zakona predviđa da radna praksa može trajati najduže šest meseci, a sa istim praktikantom može se zaključiti samo jedan ugovor o radnoj praksi. Takođe je predviđeno da praktikant bude angažovan kod poslodavca uz podršku mentora koji je odgovoran za praćenje njegovog rada i profesionalni razvoj tokom trajanja prakse. Uvođenje obaveze mentorstva ima za cilj da se obezbedi edukativni karakter radne prakse i spreči njena zloupotreba kao zamene za redovno zaposlenje. Nacrt zakona predviđa i obavezu zaključivanja posebnog ugovora o radnoj praksi između poslodavca i praktikanta. Ovaj ugovor trebalo bi da sadrži osnovne elemente poput trajanja prakse, programa sticanja veština, iznosa naknade, kao i prava i obaveza ugovornih strana.¹⁷

16 U okviru radne prakse, učenje i obučavanje praktikanta se realizuju kroz posebne programe osmišljene da omoguće sticanje praktičnih veština i znanja. Ovo je važno jer i sam rad može doprineti razvoju novih ili unapređenju postojećih kompetencija, ali se pri tome naglašava da radna praksa ne obuhvata obiman program obuke i učenja. Takva razlika je ključna kako bi se jasno odvojila radna praksa od stručne obuke, koja se u mnogim pravnim sistemima organizuje nakon završetka određenog obrazovnog programa ili inicijalne obuke, i koja podrazumeva sistematičniji i širi program usavršavanja u određenoj oblasti.

17 Lj. Kovačević, „Pojam radne prakse i pravni položaj praktikanata – važnija radnopravna pitanja“, u: Zbornik radova Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, (ur. J. Perović Vujačić), Beograd, 2022, str. 587.

Jedno od najviše diskutovanih pitanja u vezi sa nacrtom zakona odnosi se na visinu naknade koju praktikanti treba da primaju tokom trajanja prakse. Prema predloženom rešenju, praktikant bi imao pravo na naknadu koja iznosi najmanje 60% neto osnovne zarade za isti ili sličan posao kod poslodavca. Ovo rešenje je izazvalo različite reakcije socijalnih partnera i organizacija civilnog društva. Sa jedne strane, pojedine organizacije mladih smatraju da je uvođenje obavezne naknade važan korak u suzbijanju neplaćenih praksi, koje su do sada bile česta pojava na tržištu rada.¹⁸ Sa druge strane, sindikati i pojedini stručnjaci upozoravaju da bi relativno nizak nivo naknade mogao dovesti do stvaranja nove kategorije jeftine radne snage.¹⁹ Udruženi sindikati Srbije Sloga ocenjuju da Nacrt zakona o radnoj praksi ne obezbeđuje adekvatnu zaštitu mladih, već otvara prostor za uvođenje slabije plaćenog i nesigurnog oblika rada. Predviđena naknada od najmanje 60% osnovne zarade u praksi često znači primanje približno 60% minimalne zarade, bez zasnivanja radnog odnosa i bez garancije zaposlenja nakon završetka prakse.²⁰ U skladu sa takvom postavkom, poslodavci bi mogli kontinuirano angažovati mlade kroz prakse umesto da zasnivaju radni odnos i isplaćuju punu zaradu. Istovremeno se kritikuje činjenica da se umesto sveobuhvatne reforme radnog zakonodavstva donosi parcijalni propis koji dodatno komplikuje sistem radnih odnosa i povećava pravnu nesigurnost.²¹ Istovremeno, predstavnici poslodavaca su u javnoj raspravi ukazivali na potrebu uvođenja određenih poreskih olakšica za organizovanje radnih praksi, kako bi se poslodavci podstakli da učestvuju u programima obuke mladih.²²

Važno je osvrnuti se i na pitanje otkaza ugovora o radnoj praksi, pošto prema važećem tekstu Nacrta zakona poslodavac može, a ne mora

18 https://koms.rs/2026/02/zakon_o_radnim_praksama, 13.2.2026.

19 Vidi: <https://sindikats.rs/2025/12/16/savez-uputio-svoje-predloge-i-sugestije-na-nacrt-zakona-o-radnim-praksama/>, 12.2.2026.

20 <https://www.masina.rs/za-i-protiv-zakona-o-radnoj-praksi/>, 13.2.2026.

21 <https://sloga.org.rs/zakon-protiv-mladih-sloga-poziva-na-povlacenje-iz-farse-o-radnoj-praksi/>, 13.2.2026.

22 <https://biznis.rs/vesti/srbija/poslodavcima-previsoka-naknada-za-radnu-praksu-od-60-odsto-plate/>, 13.2.2026.

otkazati ugovor o radu ukoliko prestanu da važe uslovi za obavljanje prakse. U tom smislu postavlja se pitanje mogućih zloupotreba, jer bi poslodavci potencijalno mogli „koristiti“ radnu snagu čak i ukoliko uslovi za zasnivanje ugovora o radnoj praksi otpadnu, do isteka vremena na koji je isti zaključen. Primera radi, jedan od takvih slučajeva mogao bi biti momenat nedostatka mentora koji je prevashodno bio uključen u obuku praktikanta (odlazak na porodiljsko odsustvo/plaćeno, neplaćeno odsustvo, bolovanje itd. u slučaju da kod poslodavca ne postoji lice koje bi ispunilo kriterijume potrebne za angažovanje u svojstvu mentora).

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti u svom mišljenju o Nacrtu zakona o radnoj praksi ukazuje na niz konceptualnih i normativnih nedostataka predloženog rešenja. Pre svega se postavlja pitanje opravdanosti donošenja posebnog zakona, imajući u vidu da postojeći pravni okvir već predviđa institute koji omogućavaju sticanje radnog iskustva i procenu radnih sposobnosti, poput probnog rada uređenog Zakonom o radu, pri čemu zaposleni u tom režimu ostvaruje punu zaradu i viši nivo pravne zaštite. Poverenik takođe upozorava da bi favorizovanje kandidata koji su prethodno obavili praksu kod određenog poslodavca moglo dovesti do nejednakog tretmana u postupku zapošljavanja. Posebne primedbe odnose se na pravnu prirodu radne prakse kao rada van radnog odnosa, što prema mišljenju Poverenika dovodi u pitanje deklarirani cilj unapređenja položaja mladih, jer praktikanti imaju slabiji nivo zaštite u odnosu na zaposlene. Ukazuje se i na nedovoljno precizno uređena pitanja prestanka ugovora o radnoj praksi, pravne zaštite praktikanta, kao i potencijalne zloupotrebe u praksi usled neravnoteže moći između poslodavca i praktikanta. Pored toga, problematičnim se ocenjuju određena ograničenja u pogledu starosne granice i uslova za obavljanje prakse, koja bi mogla otvoriti pitanja diskriminacije u smislu Zakona o zabrani diskriminacije. Poverenik takođe ističe da prava praktikanta u pogledu dostojanstvenih uslova rada, zaštite od diskriminacije i bezbednosti na radu nisu dovoljno razvijena, već se u velikoj meri oslanjaju na opšte propise, dok visina naknade za rad praktikanta i pravni efekti ugovora o radnoj praksi na ostvarivanje socijalnih prava, naročito u vezi sa pravima iz sistema finansijske podrške porodici sa decom, ostaju nedovoljno jasno uređeni. Zbog svega navedenog ukazuje se na potrebu da se pred-

ložena rešenja dodatno preispitaju kako bi se obezbedila veća pravna sigurnost i adekvatna zaštita lica koja učestvuju u radnim praksama.²³

3.2. U susret novom Zakonu o radu

Tokom 2025. godine jedna od ključnih institucionalnih i zakonodavnih aktivnosti u oblasti radnog prava u Srbiji bila je pokretanje EU twining projekta „Podrška unapređenju uslova rada i pripremi Republike Srbije za učešće u EURESu“, koji je zvanično započeo 17. marta 2025. godine i trajaće do 17. marta 2027. godine. Ovaj projekat je finansiran u okviru Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA III) 2021–2027, sa ukupnom vrednošću od oko 2 miliona evra, i predstavlja značajnu komponentu pretpristupnih reformi Srbije u oblasti tržišta rada i radnog zakonodavstva.²⁴

Glavni cilj twining projekta je da pruži tehničku i stručnu podršku državnim institucijama Srbije u usklađivanju domaćeg radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije i međunarodnim standardima rada. Projekat se sprovodi kroz dve komponente: prva se odnosi na usaglašavanje radnog zakonodavstva sa EU *acquis*, dok se druga fokusira na pripremu Srbije za pristupanje mreži evropskih službi za zapošljavanje (EURES), što podrazumeva poboljšanje institucionalnog kapaciteta za saradnju i mobilnost radne snage unutar EU.

Partneri u projektu su institucije iz nekoliko zemalja članica EU – uključujući Grčku, Švedsku, Francusku i Sloveniju – gde Centre of International and European Economic Law (CIEEL) iz Grčke vodi konzorcijum, dok Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje, Francuska služba za zapošljavanje i Služba za zapošljavanje Švedske učestvuju kao junior partneri. Ovaj međunarodni miks partnera omogućava različite ekspertize i

²³ Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje na Nacrt zakona o radnoj praksi, br. 011-00-3/2026-02 od 27.01. 2026. godine.

²⁴ <https://www.ess.gov.si/en/partners/development-projects/ipa-iii-twinning-project-serbia/>, 18.2.2026.

komparativne prakse kod oblikovanja radnog prava i njegove primene u kontekstu evropskog tržišta rada.²⁵

Tokom 2025. godine, aktivnosti u okviru prve komponente projekta uključivale su analizu usklađenosti postojećeg Zakona o radu sa relevantnim direktivama i standardima EU, kao i identifikaciju ključnih oblasti koje zahtevaju reformu. Do septembra 2025. izrađene su tabele usklađenosti za 21 direktivu EU koje se odnose na različite aspekte radnog prava i zaštite radnika, što predstavlja temelj za pripremu konceptualnog okvira novog zakona.²⁶

Važan aspekt twining projekta jeste jačanje socijalnog dijaloga i partnerskog pristupa u izradi zakonskih rešenja. U okviru ovog procesa planirane su aktivnosti koje uključuju konsultacije ne samo sa stručnjacima iz partnerskih institucija, već i sa ključnim socijalnim partnerima – sindikatima, organizacijama poslodavaca i civilnim društvom. Takav pristup ima za cilj da unapredi transparentnost i inkluzivnost procesa reforme, što je posebno važno za oblast radnog prava koja direktno utiče na prava i obaveze radnika i poslodavaca.²⁷

U kontekstu pripreme Zakona o radu, twining projekat ima poseban značaj jer se kroz njegovu realizaciju nastoji uspostaviti intenzivna usklađenost sa standardima EU u oblastima zaštite radnika, radnih uslova, socijalne zaštite i jednakog tretmana na radu. Kao što je istaknuto i zvanično prilikom otvaranja projekta, očekuje se da rezultati rada direktno doprinesu formiranju novog zakonodavnog okvira koji će unaprediti prava radnika i stvoriti povoljnije uslove rada na domaćem tržištu. Takođe, kroz ovu inicijativu radi se na jačanju kapaciteta državnih tela za implementaciju i primenu budućih normi, što bi trebalo da obezbedi efikasnu realizaciju zakonskih odredbi nakon usvajanja.²⁸

25 Isto.

26 <https://www.ssvv.rs/energetika/seminara-ssres-izmene-radnog-zakonodavstva-i-aktuelni-problemi-u-praksi>, 20.2.2026.

27 <http://www.cfcu.gov.rs/vest.php?id=796>, 20.2.2026.

28 <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/djurdjevic-stamenkovski-pocinje-twin-ing-projekat-cilj-bolji-uslovi-rada>, 20.2.2026.

Osim toga, projekat doprinosi i pripremi Srbije za aktivnije učešće u evropskim sistemima zapošljavanja, posebno kroz pristup informacijama i mobilnosti radnika putem mreže EURES. To je posebno značajno jer omogućava da domaći radnici budu bolje informisani o mogućnostima zaposlenja unutar EU i da se unapredi usklađenost propisa koji regulišu prekogranični rad i mobilnost zaposlenih, što je jedna od strateških komponenti evropskog tržišta rada.²⁹

U 2025. godini pristupilo se samo realizaciji prve komponente tvining projekta koja se odnosi na kreiranje tabela usklađenosti domaćeg Zakona o radu sa evropskim direktivama. Nakon toga, naredne, 2026. godine pristupiće se drugoj komponenti koja se odnosi na formiranje različitih fokus grupa u zavisnosti od oblasti o kojima se bude raspravljalo na kojima će učešće moći da uzmu i domaći eksperti za datu oblast i organizacije civilnog društva. Očekuje se proširivanje definicije pojma zaposlenog i na lica koja rade van radnog odnosa.

Tokom 2025. godine u centru pažnje bile su: Direktiva br. 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji,³⁰ Direktiva br. 2019/1158 o usklađivanju profesionalnog i privatnog života,³¹ Direktiva 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP³² i Direktiva br. 97/81/EZ o radu sa nepunim radnim vremenom.³³ Radi se o strateški važnim direktivama koje su od značaja za usmeravanje daljeg rada na Zakonu o radu. Ono što predstavlja poseban problem jeste okolnost da još uvek ne postoji opredeljenje o tome da li se pristupa izradi kompletno novog Zakona o radu, ili izradi kodifikacije radnog zakonodavstva, ili konačno samo izmenama i

29 Isto.

30 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:%3A32019L1152>, 15.2.2026.

31 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/HR/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>, 15.2.2026.

32 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex:31999L0070>, 15.2.2026.

33 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:62022CA0184>, 15.2.2026.

dopunama Zakona o radu. Ovo posljednje deluje da ima najmanje smisla ukoliko se uzme u obzir opseg neophodnih usklađivanja.

Postoji i nekoliko novih direktiva koje nisu transponovale ni pojedine članice EU, poput Direktive br. 2024/2831 o unapređenju uslova rada platformskih radnika³⁴ o kojima nemaju dovoljno iskustva ni države koje učestvuju u ovom konzorcijumu pa za sada ta pitanja ostaju otvorena. Sve ove direktive idu u susret delotvornijeg ostvarivanja prava zaposlenog, ali sa druge strane postoje inicijative koje se ne odnose na ove direktive a tiču se poslodavačkih udruženja i njihovih interesa.

Radna grupa za rad na Zakonu o radu nije formirana tokom 2025. godine. Poseban problem je u tome što pitanje rada na Zakonu o radu interesuje naširi mogući krug subjekata pa je formiranje ove radne grupe složeno. Takođe, očigledno je da će resorno ministarstvo, kome je tvining projekat i namenjen, želeti da ga iskoristi do kraja, a to je mart 2027. godine, uz mogućnost produženja za još 3 meseca. Tek nakon ovoga roka predstoji proces usaglašavanja sa socijalnim partnerima i sa stručnom javnošću što će biti posebno složen zadatak. Izmena zakona o radu nalazi se u reformskoj agendi Vlade RS već duži niz godina unazad, ali ovo su najkonkretniji koraci koji su do sada preduzeti.

Iz svega navedenog, planirano je da Zakon o radu stigne na dnevni red tek 2028. godine, imajući u vidu političke okolnosti. Ono što predstavlja potencijalni problem jeste činjenica da će se tek nakon završenog tvining projekta pristupiti i razmatranju drugih inicijativa poteklih od zainteresovanih strana, a takvih će sigurno biti puno, s obzirom na to da se radi o sistemskom zakonu koji reguliše rad i radne odnose.

34 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>, 15.2.2026.

3.3. Uvođenje sistema ebolovanja u Srbiji

Tokom 2025. godine u Srbiji je donet i usvojen novi Zakon o razmeni podataka, dokumenata i obaveštenja u slučaju nastupanja privremene sprečenosti za rad kroz softversko rešenje „eBolovanje – Poslodavac“, čiji je cilj potpuna digitalizacija postupka otvaranja bolovanja za zaposlene i poslodavce.³⁵ Na osnovu pomenutog Zakona stvoren je zakonski okvir za uvođenje elektronskog sistema ebolovanja, koji je otpočeo sa primenom od 1. januara 2026. godine.

Novi sistem, „eBolovanje – Poslodavac“, omogućava da izabrani lekar izdaje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad u elektronskom obliku, koje se automatski prosleđuju poslodavcu i nadležnim institucijama bez potrebe da zaposleni fizički dostavljaju papirne doznake. Ovakav model razmene podataka između lekara, poslodavaca i Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje (RFZO) ukida birokratske procedure i značajno smanjuje administrativno opterećenje za sve strane u procesu.

Poslodavci su obavezni da se registruju i pristupe sistemu putem portala eUprava najkasnije do 1. januara 2026. godine kako bi mogli da primaju i obrađuju elektronske potvrde o bolovanju. Za preduzetnike koji zapošljavaju radnike predviđen je produženi rok za obavezu registracije do 1. januara 2027. godine.³⁶

Implementacija ebolovanja donosi više praktičnih prednosti: zaposleni više ne moraju da nose papirne dokaze o bolovanju poslodavcima, poslodavci dobijaju pravovremene elektronske informacije o početku i trajanju bolovanja, što olakšava praćenje odsustava i planiranje radnih obaveza, a fizička isporuka doznaka prestaje.³⁷

35 Na sednici Narodne skupštine Republike Srbije u decembru 2025. godine zakon je usvojen i objavljen u „Službenom glasniku RS br. 109/2025“.

36 <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/161225/161225-vest7.html>?, 2.3.2026.

37 <https://www.ite.gov.rs/tekst/sr/11533/ebolovanje-poslodavac.php>, 2.3.2026.

Zakon predviđa i sankcije za nepoštovanje obaveze rada u sistemu ebolovanja: poslodavci koji ne koriste obavezni sistem mogu biti kažnjeni novčanim kaznama, koje za pravna lica iznose od oko 50.000 do 200.000 dinara, za preduzetnike od 10.000 do 50.000, dok odgovorno lice kod poslodavca može snositi kaznu od 5.000 do 25.000 dinara.³⁸ Ove odredbe su osmišljene da podstaknu poštovanje zakonskih obaveza i obezbede potpunu digitalizaciju procesa.

Uvođenje ebolovanja predstavlja jedan od najvažnijih koraka digitalne transformacije javne uprave i sistema socijalnog osiguranja u oblasti rada: omogućava veću efikasnost i transparentnost u procesu bolovanja, rasterećuje zaposlene i poslodavce od nepotrebne papirologije i usklađuje domaće prakse sa savremenim standardima digitalnog upravljanja podacima. Time se stvara i pravni okvir koji olakšava primenu prava iz oblasti socijalnog osiguranja i unapređuje administrativne procedure, što je deo šire politike modernizacije sistema rada i socijalne zaštite u Republici Srbiji.³⁹

Ipak, implementacija sistema donosi i određene izazove. Prvi je potreba za tehničkom spremnošću poslodavaca i lekara da koriste elektronski sistem, što uključuje registraciju, pristup portalu i osnovno IT znanje. Drugi izazov je zaštita podataka o ličnosti, jer elektronski prenos medicinskih i ličnih informacija zahteva visoke standarde sigurnosti i poverljivosti. Postoji i rizik od nepravilne primene ili kašnjenja u registraciji, što može dovesti do problema u priznavanju prava na naknadu za vreme bolovanja. Za manje poslodavce ili preduzetnike, obaveza pridržavanja novih procedura može biti dodatno opterećujuća, naročito u prvoj fazi primene sistema.

38 Član 10 Zakona.

39 Digitalisation of sick leave for employers as of 1 January 2026, <https://www.tasiclaw.com/en/news/digitalisation-of-sick-leave-for-employers-as-of-1-january-2026>, 4.4.2026.

3.4. **Nacrt zakona o roditelju-negovatelju u Srbiji: implikacije na radna i socijalna prava**

Tokom 2025. godine, kao deo šire strategije unapređenja socijalne zaštite i ispunjavanja institucionalnih obaveza prema najugroženijim kategorijama stanovništva, u Republici Srbiji pokrenuta je procedura izrade Nacrta zakona o roditeljunegovatelju. Ova inicijativa predstavlja značajan korak u dugoročnom nastojanju da se pravni status i prava roditelja koji ceo svoj radni vek posvećuju intenzivnoj nezi dece sa teškim smetnjama u razvoju ili invaliditetom konačno sistemski urede i prepoznaju u skladu sa savremenim standardima socijalnih i radnih prava.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja u decembru 2025. godine pokrenulo je javni poziv za učešće u formiranju radne grupe koja će raditi na Nacrtu zakona, (otvoren do 24. decembra 2025. godine), što je omogućilo organizacijama civilnog društva, udruženjima roditelja i drugim relevantnim akterima da učestvuju u procesu predlaganja i definisanja ključnih odredaba predloga zakona.⁴⁰ Nakon prijema prijava, formirana radna grupa sastavljena od 30 članova, od kojih su polovina predstavnici civilnih udruženja i predstavnici nadležnih ministarstava i organa.⁴¹

U fokusima rada radne grupe nalaze se pitanja koja imaju direktnu implikaciju na radna i socijalna prava roditeljanegovatelja. U saopštenjima resornog ministarstva naglašeno je da je cilj realno utvrditi obim i kriterijume prava koja bi trebalo da budu priznata ovim zakonom, kao i da se predložena rešenja usaglase sa drugim zakonskim okvirima u oblasti zapošljavanja, socijalne zaštite i porodičnih odnosa. Ovo ukazuje na to da će zakon, kada bude donet, morati da balansira između potrebe za socijalnom sigurnošću roditelja koji neguju decu i ekonomskih mogućnosti sistema socijalne zaštite, ali i da integriše rešenja koja će biti uskla-

40 <https://www.tanjug.rs/srbija/politika/214579/pokrenut-javni-poziv-za-izradu-zakona-roditelji-negovatelj-otvoren-do-24-decembra/vest?>, 3.3.2026.

41 <https://www.nin.rs/drustvo/vesti/100065/ministarstvo-formirana-radna-grupa-za-izradu-nacrta-zakona-o-pravima-roditelja-negovatelj>, 3.3.2026.

đena sa ostalim aspektima radnog prava. Jedna od ključnih diskusija oko Nacrta zakona je to kako da se formalno prepozna pravo roditeljanegovatelja na prihod i osiguranje, s obzirom na to da sadašnji sistem radnog prava ne pruža dovoljno mehanizama za obezbeđivanje profesionalnog staža ili socijalne zaštite za one koji nisu zaposleni u radnom odnosu. Takođe postavlja se i pitanje uključivanja roditelja-negovatelja na tržište rada pod određenim, posebnim uslovima koja bi u znatnoj meri potencijalno bila drugačija od onih koja su regulisana postojećim zakonodavnim okvirom. Predlog zakona bi, kada bude definisan, trebalo da predvidi mehanizme po kojima će periodi provedeni u nezi deteta biti priznati kao periodi radnog doprinosa za penzijsko i zdravstveno osiguranje, što je važno jer oni koji ne mogu da rade redovno zbog obaveza nege trenutno gube ta prava i ostaju ekonomski izloženi.⁴²

3.5. Izmene Zakona o porezu na dohodak građana

Tokom 2025. godine zakonodavac u Republici Srbiji usvojio je određene izmene u Zakonu o porezu na dohodak građana, koje su usmerene ka smanjenju poreskog opterećenja zarada i unapređenju podsticaja za zapošljavanje, koje su usvojene u decembru 2025. godine.⁴³

Jedna od najznačajnijih promena je povećanje neoporezivog iznosa zarade, koji se koristi pri određivanju osnovice za porez na dohodak građana. Dok je prethodni neoporezivi iznos bio 28.423 dinara mesečno, novim izmenama taj iznos biće podignut na 34.221 dinar mesečno od 1. januara 2026. godine. Ovo povećanje ima direktan efekat na smanjenje poreske osnovice za zarade, što znači da će radnici koji ostvaruju zaradu u granicama ili malo iznad ovog praga faktički platiti manji iznos poreza

42 <https://www.zavodsz.gov.rs/sr/aktuelnosti/nastavak-rada-na-dono%C5%A1enju-zakona-roditelji-negovatelji>, 11.3.2026.

43 „Službeni glasnik Republike Srbije br. 109/2025“. Većina izmena stupa na snagu 1. januara 2026. godine.

na dohodak, a time imati veći neto iznos zarade na raspolaganju. Ovo je od posebnog značaja za mlade i radnike sa nižim zaradama, jer povećanje neoporezivog iznosa direktno umanjuje njihovu poresku obavezu na mesečnom nivou i može poboljšati raspolaganje finansijskim sredstvima u domaćinstvima koja se suočavaju sa rastućim troškovima života.

Povećanje neoprezivog iznosa zarade, kao deo fiskalne politike, odgovara širem cilju da se radni odnos učini atraktivnijim, posebno mladim licima koja su u fazi ulaska na tržište rada, a koja se često suočavaju sa situacijom da razlika između bruto i neto zarade značajno utiče na konačni prihod dostupan za troškove života. U vezi sa tim, izmene Zakona o porezu na dohodak građana takođe produžavaju rok za primenu postojećih poreskih olakšica za zapošljavanje novozaposlenih lica do kraja 31. decembra 2026. godine, umesto da te olakšice isteknu 31. decembra 2025. godine. Ove olakšice omogućavaju poslodavcima povraćaj 65%–75% poreza i doprinosa na zarade novih zaposlenih, što predstavlja značajan podsticaj za otvaranje novih radnih mesta. Produžetak ove mere može pomoći prevashodno mladim licima – koja često čine najveći deo novozaposlenih – da lakše uđu u radni odnos, jer poslodavci imaju dodatnu finansijsku motivaciju da ih zaposle.⁴⁴

3.6. **Izmene Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje**

Izmene Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, koje su usvojene tokom 2025. godine, predstavljaju važan korak u unapređenju sistema socijalne zaštite i regulacije tržišta rada u Republici Srbiji. Predviđene izmene stupile su na snagu 1. januara 2026. godine i imaju za cilj da povežu fiskalnu i socijalnu politiku sa potrebama poslodavaca i zaposlenih, pri čemu se posebna pažnja posvećuje mladima.⁴⁵

⁴⁴ <https://kpmg.com/rs/en/insights/tax-alerts/2025/12/amendments-to-personal-income-tax-and-social-security-contributions-adopted.html?>, 10.2.2026.

⁴⁵ „Službeni glasnik RS, br. 109/2025“.

Jedna od ključnih novina odnosi se na oslobađanje mladih do 30 godina od prethodnih uslova minimalnog trajanja evidencije kod Nacionalne službe za zapošljavanje kada su uključeni u programe „Garancija za mlade“. Ova odredba omogućava poslodavcima da zaposle mlade bez administrativnih prepreka, dok istovremeno mladi stižu pravo na poreske olakšice i smanjenje doprinosa, što doprinosi podsticanju formalnog zapošljavanja i smanjenju neformalnog rada.⁴⁶

Izmenama se nastoji stvoriti povoljniji okvir za zapošljavanje mladih, koji su često marginalizovani na tržištu rada i otvara im se prostor za bolju integraciju u formalnu ekonomiju. Istovremeno, poslodavci imaju pravnu sigurnost da mogu koristiti olakšice prilikom angažovanja mladih, što može doprineti povećanju broja radnih mesta i smanjenju opterećenja na zarade u prvim fazama karijere.

Pored direktnog efekta na mlade, ove izmene imaju širi značaj za tržište rada i pravnu praksu. U kombinaciji sa prethodno pomenutim reformama poreza na dohodak građana, smanjenje ukupnog poreskog i doprinosa opterećenja doprinosi stvaranju povoljnijeg ambijenta za zasnivanje radnog odnosa. Time se ne samo unapređuje ekonomska pozicija zaposlenih, već se poslodavcima omogućava fleksibilnije i predvidljivije planiranje zapošljavanja, što je posebno važno u sektorima koji angažuju veći broj mladih ili sezonskih radnika. Mladi koji su uključeni u programe podrške zapošljavanju sada stižu pravo na obavezno zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, što im pruža dodatnu sigurnost i pravnu zaštitu. Ove mere umanjuju rizik od nesigurnog rada i potencijalnog socijalnog isključenja, čime se doprinosi ostvarivanju prava iz radnog zakonodavstva i principa jednakosti na tržištu rada. Na ovaj način, mladi radnici dobijaju mogućnost da formalno započnu svoju karijeru sa pravno zaštićenim pravima i adekvatnom naknadom, što je ključno za stabilnost i održivost radnog angažmana.⁴⁷

46 Član 1, stav 3, Zakona o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

47 Kao razlozi za donošenje izmena Zakona, navodi se i „obezbeđivanje uslova za dalje sprovođenje sveobuhvatne reforme poslovnog okruženja i borbe protiv poreske evazije i sive ekonomije stvore uslovi za efikasnije suzbijanje nelegalnog rada fizičkih lica, zapošljavanje, priliv investicija i privredni rast i sveukupno omogućavanje povoljnijih uslova privređivanja rasterećenjem privrednih subjekata“. Vidi: <https://www.tanjug.rs/ekonomija/srbija/204738/izmene-zakona-o-doprinosima-na-obavezno-socijalno-osiguranje-donosi-poreske-olakšice/vest>, 4.2.2026.

3.7. Dokumenti javnih politika

Tokom 2025. godine, sistem radnih prava i socijalne zaštite u Republici Srbiji nastavlja da se razvija u okviru postojećeg normativnog i strateškog okvira.

Akcioni plan za period 2025–2026. u okviru Strategije deinstitucionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici predstavlja primarni dokument koji je usmeren na unapređenje uslova za zaštitu socijalno ugroženih lica, ali i na jačanje prava korisnika socijalnih usluga, uključujući i prava na radno angažovanje i uključivanje u aktivne mere zapošljavanja. Ovaj dokument funkcioniše kao operativna platforma koja obezbeđuje da se prava na socijalnu sigurnost i podršku realno ostvaruju, uz propisane mehanizme nadzora i izveštavanja i predstavlja operativni dokument koji ima za cilj da planske odredbe Strategije deinstitucionalizacije i razvoja usluga socijalne zaštite u zajednici za period 2022–2026. pretoči u konkretne aktivnosti, rokove i resurse. U Akcionom planu definisan je niz mera namenjenih transformaciji sistema socijalne zaštite, uključujući razvoj i širenje usluga u okviru lokalnih zajednica, kao što su usluga pomoći u kući, lična asistencija, dnevni boravci i savetodavni servisi, a koje bi trebalo da omoguće osobama koje koriste socijalnu zaštitu da zadovoljavaju svoje potrebe u prirodnom okruženju, što je preduslov za njihovu veću samostalnost u svakodnevnom funkcionisanju i planiranju životnih aktivnosti. Planirano je uključivanje profesionalnog kadra i korisnika u kreiranje i praćenje usluga, kao i podsticanje razvoja teritorijalno ujednačenih usluga na nivou cele zemlje, što obezbeđuje da mere određene ovim planom obuhvate širi spektar korisnika različitih socijalnih profila i da se podrška pruža u lokalnom kontekstu bez neodgovarajućih razlika između različitih opština i gradova.

Akcioni plan takođe obezbeđuje mehanizme za koordinaciju resursa – ljudskih, materijalnih i finansijskih – koji su neophodni za sprovođenje aktivnosti predviđenih Strategijom, s posebnim naglaskom na osnaživanje institucionalnih kapaciteta centara za socijalni rad i drugih pružalaca usluga. Okvirom plana predviđeno je i profesionalno usavršavanje zaposlenih u sistemu socijalne zaštite, kao i podsticanje uključivanja ko-

risnika ujedno sa razvojem servisa koji povezuju socijalnu zaštitu sa drugim javnim sistemima, poput zdravstvene zaštite i obrazovanja. U tom smislu, dokument ne samo što planira konkretne vrste usluga i njihovu dostupnost, već i utvrđuje institucionalne odgovornosti i načine praćenja njihove primene, čime se postavljaju uslovi za efikasniju integraciju usluga na lokalnom nivou.⁴⁸

Sporazum o učinku Nacionalne službe za zapošljavanje za 2025.

godinu potpisan u martu 2025. godine omogućava praćenje efikasnosti mera aktivne politike zapošljavanja, uključujući programe obuke, javne radove i mere podsticaja za poslodavce, a time indirektno jača pravni okvir za jednake mogućnosti zapošljavanja i unapređenje radnih standarda. Sporazum utvrđuje konkretne zadatke, ciljeve i aktivnosti koje Nacionalna služba treba da realizuje u toku 2025. godine u okviru svojih nadležnosti predviđenih Zakonom o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti. Ovaj dokument je zasnovan na odredbama Akcionog plana za period 2024–2026. za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji (2024–2026) i predstavlja pravno utvrđen plan primene mera aktivne politike zapošljavanja koje služba sprovodi raspisivanjem javnih poziva i programa za uključivanje nezaposlenih lica u različite oblike zapošljavanja.⁴⁹ U okviru ovog Sporazuma planirano je da se više od 15.000 nezaposlenih lica uključi u mere aktivne politike zapošljavanja, pri čemu su izdvojene finansijske mere za realizaciju ovih programa. Prema podacima iz Sporazuma, od ukupnog broja lica koja će biti obuhvaćena uključivanjem, značajan deo odnosi se na osobe sa invaliditetom (plan je da se uključi 1.640 takvih lica), što ukazuje na fokus na podršku kategorijama koje su tradicionalno teže zapošljive. Takođe, mladi koji se nalaze u sistemu Garancije za mlade trebalo bi da budu dodatno obuhvaćeni kroz programe koji se realizuju u saradnji sa jedinicama lokalne samouprave, uključujući i finansijske podsticaje iz IPA 2020 fondova.⁵⁰

48 Tekst Akcionog plana dostupan na: <https://rsjp.gov.rs/sr/dokumenti-javnih-politika/> 10.3.2026.

49 <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/potpisan-sporazum-o-ucinku-nacionalne-sluzbe-za-zaposljavanje-za-2025-godinu/50971?>, 9.3.2026.

50 Isto.

Program ekonomskih reformi za period 2026–2028, koji je usvojen krajem decembra 2025. godine, polazi od pretpostavke da će tržište rada u narednom periodu nastaviti sa relativno povoljnim kretanjima, u skladu sa očekivanim rastom ekonomske aktivnosti i stabilnim makroekonomskim okruženjem. U tom kontekstu, posebna pažnja posvećena je unapređenju kvaliteta radne snage i ulaganjima u ljudski kapital, kako bi se povećala zapošljivost stanovništva i podržao razvoj sektora sa većom dodatom vrednošću. Istovremeno, naglašava se značaj daljeg podsticanja formalne zaposlenosti, čime se ne samo unapređuju uslovi rada već i jača fiskalna stabilnost kroz povećanje budžetskih prihoda po osnovu oporezivanja rada. U srednjoročnom periodu očekuje se nastavak pozitivnih efekata mera aktivne politike zapošljavanja, uključujući programe prekvalifikacija i različite oblike podrške socijalnom preduzetništvu. Ove mere imaju za cilj da olakšaju pristup tržištu rada posebno ranjivim kategorijama stanovništva i doprinesu inkluzivnijem privrednom rastu. Kao rezultat takvih politika, projektuje se postepeno smanjenje stope nezaposlenosti, uz istovremeni realni rast zarada. Pritom se očekuje da će rast zarada u privatnom sektoru pratiti tržišna kretanja, dok će se plate u javnom sektoru i dalje usklađivati sa fiskalnim pravilima, kako bi se očuvala dugoročna održivost javnih finansija. Program takođe predviđa nastavak reformi u oblasti upravljanja ljudskim resursima i sistema plata u javnom sektoru. U tom okviru zadržava se postojeći model kontrole zapošljavanja u institucijama koje koriste javna sredstva, pri čemu institucije u prelaznom periodu mogu angažovati nova lica do nivoa od 70% zaposlenih koji napuste instituciju ili odu u penziju. Paralelno sa tim, razvija se centralni informacioni sistem za obračun primanja zaposlenih u javnom sektoru „Iskra“, čiji je cilj unapređenje planiranja i kontrole rashoda za plate, povećanje transparentnosti i efikasnije upravljanje ljudskim resursima, naročito u uslovima sve izraženije konkurencije privatnog sektora za kvalifikovanu radnu snagu.

Važan element ekonomskih reformi odnosi se i na podsticanje otvaranja novih radnih mesta (približno 15 hiljada novih radnih mesta) kroz investicije povezane sa zelenom i digitalnom tranzicijom. Poseban segment reformi usmeren je na unapređenje zapošljivosti mladih i smanjenje udela mladih koji nisu zaposleni niti uključeni u obrazovanje ili obuke

(NEET). U tom smislu planirano je dalje jačanje programa „Garancija za mlade“, kao i unapređenje pravnog okvira za programe stručne prakse, sa ciljem olakšavanja prelaska mladih iz sistema obrazovanja na tržište rada. Predviđeno je da do kraja 2027. godine program obuhvati značajan deo mladih u NEET statusu, uz očekivanje da će značajan procenat učesnika u relativno kratkom roku pronaći zaposlenje ili nastaviti obrazovanje. Procene ukazuju da bi ovakve mere, zajedno sa smanjenjem neusklađenosti veština na tržištu rada, mogle doprineti stvaranju približno 17 hiljada novih radnih mesta i povećanju ukupne zaposlenosti.⁵¹

U okviru **Akcionog plana za 2026–2027 za sprovođenje Strategije za socijalno uključivanje Roma i Romkinja (2022–2030)**, oblast zapošljavanja ocenjena je kao umereno realizovana, uz napomenu da sprovedene mere nisu dovele do značajnijeg poboljšanja položaja romske populacije na tržištu rada. Iako su tokom posmatranog perioda sprovedeni programi usmereni na povećanje zapošljivosti Roma, njihovi efekti ostali su ograničeni, što se ogleda u i dalje niskoj stopi zaposlenosti i marginalizovanom položaju ove zajednice. Kao ključni izazovi identifikovani su nedovoljna prilagođenost programa obuka i prekvalifikacija specifičnim potrebama romske populacije i promenama na tržištu rada, kao i postojanje diskriminacije prilikom zapošljavanja, naročito u privatnom sektoru. Pored toga, ukazano je i na nedovoljnu koordinaciju između institucija i ograničene finansijske resurse za sprovođenje mera, što je dodatno umanjilo njihov ukupni efekat. U cilju unapređenja položaja Roma na tržištu rada, Akcioni plan predviđa niz preporuka koje se odnose na razvoj ciljanih programa zapošljavanja i fleksibilnijih modela obuka i prekvalifikacija, usklađenih sa lokalnim ekonomskim uslovima i potrebama tržišta rada. Poseban naglasak stavlja se na jačanje saradnje između nadležnih ministarstava, lokalnih samouprava i Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i na uvođenje stimulativnih mera za poslodavce koji zapošljavaju pripadnike romske populacije. Istovremeno, predviđa se nastavak i institucionalizacija postojećih mehanizama podrške zapošljavanju u javnom sektoru, poput angažovanja koordinatora za romska pitanja, zdravstvenih medijatorki i pedagoških

51 Program ekonomskih reformi 2026-2028, <https://rsjp.gov.rs/sr/dokumenti-javnih-politika>, 25.2.2026.


asistenata, uz unapređenje sistema praćenja i evaluacije efekata sprovedenih mera kako bi se omogućilo njihovo dalje prilagođavanje i povećanje efikasnosti.⁵²

Program **Garancija za mlade** i u 2025. godini predstavlja jednu od važnijih mera aktivne politike zapošljavanja usmerenih na integraciju mladih na tržište rada. Program se od 2024. godine sprovodi kao pilot-projekat u pojedinim regionima Srbije, sa ciljem da mladima uzrasta od 15 do 29 godina koji nisu zaposleni niti uključeni u sistem obrazovanja ili obuka (NEET) obezbedi ponudu za zaposlenje, nastavak obrazovanja, praksu ili obuku u roku od četiri meseca od registracije u evidenciji nezaposlenih. Tokom 2025. godine program je dalje razvijan kroz raspisivanje javnih poziva i sprovođenje različitih mera aktivne politike zapošljavanja namenjenih mladima i poslodavcima. Istovremeno, evaluacija dosadašnjih rezultata pilot-faze ukazuje na značajan potencijal ovog instrumenta u pogledu povećanja zapošljivosti mladih i olakšavanja njihovog prelaska iz obrazovanja na tržište rada. U skladu sa tim, planirano je dalje unapređenje institucionalnog i finansijskog okvira programa, kao i njegovo postepeno proširenje, sa ciljem da u narednom periodu postane jedna od centralnih mera politike zapošljavanja mladih na nacionalnom nivou. U martu 2025. raspisano je osam javnih poziva u okviru programa, namenjenih nezaposlenim mladima i poslodavcima, uz finansijsku podršku iz budžeta Srbije (oko 200 miliona dinara godišnje). Ove mere obuhvataju subvencionisano zapošljavanje, obuke, radne prakse i druge oblike aktivne politike zapošljavanja.⁵³ Prema podacima predstavljenim krajem 2025. godine, u program se uključilo više od 17.000 mladih, dok je oko 12.000 prošlo kroz različite mere obuke, a više od 7.000 mladih dobilo je zaposlenje ili kvalitetnu ponudu za posao.⁵⁴

52 <https://rsjp.gov.rs/sr/dokumenti-javnih-politika>, 25.2.2026.

53 <https://www.tanjug.rs/phono/585>, 10.2.2026.

54 <https://www.tanjug.rs/ekonomija/srbija/145766/nacionalna-sluzba-za-zaposljavanje-raspisani-javni-pozivi-u-okviru-programa-garancija-za-mlade-za-2025-godinu>, 10.2.2026.



4. OSVRT NA (NE)POŠTOVANJE RADNIH PRAVA TOKOM STUDENTSKIH PROTESTA I BLOKADA U 2025. GODINI

Protestni talas u Srbiji koji je započeo krajem decembra 2024. godine nastavio se tokom 2025. godine, obuhvatajući pre drugih širok spektar obrazovnih ustanova, uključujući osnovne i srednje škole, kao i univerzitete. Ovi protesti su se manifestovali kroz štrajkove, blokade i druge oblike obustave rada, često van formalnog zakonskog okvira, čime su otvorena pitanja poštovanja radnih prava, disciplinske odgovornosti zaposlenih i pravne sigurnosti u obrazovnom sistemu.⁵⁵

Veliki deo kolektivnih akcija odvijao se izvan formalnih procedura, ali su one često imale širok društveni legitimitet, posebno zbog podrške koja je pružena studentima, učenicima, nastavnicima i profesorima u široj javnosti.⁵⁶ Istovremeno, ovakva situacija ukazala je na ograničenja postojećeg pravnog okvira u zaštiti radnih prava, budući da normativni sistem

⁵⁵ <https://www.tanjug.rs/srbija/drustvo/218628/dogadaji-koji-su-obelezili-2025-godinu-u-srbiji/amp>, 12.2.2026.

⁵⁶ <https://bebac.com/spisak-skola-koje-strajkuju-u-srbiji-4-02-2025/>, 13.2.2026.

nije bio adekvatno prilagođen kompleksnim oblicima kolektivnog delovanja koji su se javili u praksi.

U ranim fazama protesta zahtevi zaposlenih u obrazovanju često su bili povezani sa širim studentskim zahtevima, što je dodatno komplikovalo njihovo pravno utemeljenje u okviru Zakona o štrajku, koji predviđa da se štrajkački zahtevi moraju odnositi na poslodavca, što je u konkretnom slučaju izostalo. Vremenom su, međutim, artikulisani i zahtevi koji su se neposredno odnosili na položaj zaposlenih u obrazovnom sistemu, uključujući pitanja bezbednosti učenika i nastavnika, profesionalnog dostojanstva i opštih uslova rada. U tom kontekstu odgovornost za rešavanje ovih pitanja nije posmatrana isključivo na nivou formalnog poslodavca, odnosno direktora škola, već i na nivou ministarstva nadležnog za obrazovanje kao ključnog aktera u kreiranju i sprovođenju obrazovne politike. Uprkos tome, institucionalni odgovor na iznete zahteve bio je pre svega usmeren na kontrolu zakonitosti rada i uspostavljanje redovnog procesa nastave, a ne na otvaranje šireg dijaloga o položaju zaposlenih i njihovim profesionalnim pravima. U školama u kojima je nastava bila obustavljena iz bezbednosnih razloga, u praksi se gotovo uvek zanemarivala primena odredbi Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu⁵⁷ i Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja⁵⁸. Umesto inspektora nadležnih za bezbednost i zdravlje na radu, kontrolu je u tim slučajevima vršila prosvetna inspekcija. Pored toga, teškoće u održavanju štrajka u okviru zakonski definisanih okvira, naročito zbog primene minimuma procesa rada, dovele su do inicijativa koje su ukazivale na to da postojeći Zakon o štrajku⁵⁹ može biti u koliziji sa međunarodnim standardima rada.

Reakcija nadležnih organa uglavnom se ogledala u pojačanom inspekcijском nadzoru i pokretanju disciplinskih postupaka u slučajevima potpune obustave rada. U praksi su se razvili različiti modeli organizovanja nastave, pa je tokom određenog perioda postojala situacija u kojoj je

57 „Službeni glasnik RS”, br. 35/2023.

58 „Službeni glasnik RS, br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon, 6/2020, 129/2021, 92/2023 i 19/2025”.

59 „Službeni. list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 - dr. zakon i 103/2012 - odluka US”.

deo nastavnika radio u okviru minimuma procesa rada, deo je učestvo-
vao u blokadama, dok je deo nastavu realizovao u punom obimu. U po-
jedinim školama dodatni problem predstavljala je zabrinutost roditelja
za bezbednost učenika, zbog čega su deca povremeno izostajala sa na-
stave. Nakon što je zaključen izmenjeni Poseban kolektivni ugovor u pro-
sveti⁶⁰, deo zaposlenih u školama osporio je legitimitet sindikata koji su
učestvovali u pregovorima, smatrajući da su u tom trenutku prioritetni
drugi zahtevi vezani za bezbednost učenika i nastavnika, kao i očuvanje
profesionalnog ugleda. Ministarstvo nadležno za prosvetu reagovalo je
na štrajkačke i protestne aktivnosti slanjem prosvetnih inspektora, koji
su evidencirali obustave rada i nalagali njihov prekid, uz povratak zapo-
slenih redovnim obavezama. Sindikati su međutim, učestvovali u izradi
dva dokumenta zajedno sa studentima u blokadi. Jedan se odnosio na
izmene i dopune Zakona o radu, a drugi na izmene i dopune Zakona o
štrajku.⁶¹ Oba dokumenta predata su simbolično Vladi Republike Srbije,
ali niko iz vlasti na njih nije odgovorio.

Slični procesi odvijali su se i u visokom obrazovanju, gde su blokade fa-
kulteta trajale tokom većeg dela akademske godine i počele da slabe
tek sredinom 2025. godine sa postepenim obnavljanjem nastave. Iako je
u pojedinim momentima razmatrana mogućnost organizovanja štrajka,
takav oblik kolektivnog delovanja bio je otežan postojećim pravilima o
minimumu procesa rada, koja potiču iz perioda pre uvođenja savreme-
nog sistema studija zasnovanog na bolonjskim principima.⁶² U praksi se
pokazalo da ovako postavljen normativni okvir ne omogućava efikasno
ostvarivanje prava na štrajk, jer obaveza obezbeđivanja široko definisa-
nog minimuma procesa rada značajno ograničava mogućnost stvarnog
vršenja pritiska radi zaštite profesionalnih i radnih interesa zaposlenih.

60 Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učeni-
ka, „Služben glasnik RS, br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025“.

61 Vidi: <https://nova.rs/emisije/pet-najvecih-sindikata-dogovorili-saradnju-sa-studenti-ma-u-blokadi-zeljko-veselinovic/>, 14.2.2026; <https://www.masina.rs/studenti-u-blokadi-sindikata-za-izmene-zakona-o-radu-i-zakona-o-strajku/>, 14.2.2026.

62 Uredba o minimumu procesa rada fakulteta i univerziteta čiji je osnivač Republika Srbija,
„Službeni glasnik RS“, br. 65/2003.

Dodatne kontroverze izazvale su mere koje su se odnosile na finansijski položaj zaposlenih u visokom obrazovanju. Usvajanjem uredbe kojom je smanjen udeo naučnoistraživačkog rada u ukupnoj radnoj normi nastavnog osoblja, faktički je došlo do smanjenja dela primanja univerzitetskih nastavnika, iako je naučnoistraživačka delatnost nastavljena i u periodima kada nastava nije bila realizovana. Takvo normativno rešenje izazvalo je ozbiljne dileme u pogledu njegove usklađenosti sa ustavnim principima i standardima akademske autonomije, ali i u pogledu zaštite ekonomskih prava zaposlenih u visokom obrazovanju.⁶³

Posebno sporno pitanje odnosilo se na isplatu zarada zaposlenima u ustanovama koje su bile obuhvaćene obustavama rada. U školama je visina zarade često određivana na osnovu procene obima realizovane nastave, pri čemu okolnosti koje su objektivno onemogućavale odvijanje nastave nisu uvek bile uzete u obzir. Takav pristup doveo je do situacije u kojoj su zaposleni snosili finansijske posledice poremećaja u radu obrazovnih ustanova, iako razlozi za prekid rada nisu uvek zavisili od njihove volje niti su nadležni organi preduzimali adekvatne mere radi njihovog otklanjanja. Nakon završetka školske i akademske godine za beležen je i niz postupaka koji su dodatno otvorili pitanje zaštite radnih prava, uključujući neprodužavanje ugovora o radu na određeno vreme zaposlenima koji su učestvovali u protestima ili blokadama. Iako odluka o produženju takvih ugovora formalno spada u diskreciono pravo poslodavca, vremenska povezanost sa učešćem zaposlenih u kolektivnim akcijama ukazuje na postojanje ozbiljnih indicija diskriminacije po osnovu sindikalnog ili političkog delovanja.

Celokupan period ukazao je na šire strukturne slabosti sistema zaštite radnih prava u situacijama izraženog društvenog konflikta. Postojeći pravni okvir pokazao je ograničenu sposobnost da obezbedi ravnotežu između interesa države, poslodavaca i zaposlenih, naročito kada je reč o ostvarivanju prava na štrajk. Institut minimuma procesa rada, koji je u određenim delatnostima široko postavljen, u praksi je često dovodio do

63 Uredba o normativima i standardima uslova rada univerziteta i fakulteta za delatnosti koje se finansiraju iz budžeta, „Službeni glasnik RS“, br. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007, 110/2007, 17/2025 i 27/2025.

faktičkog obesmišljavanja ovog prava, čime se smanjuje njegova uloga kao legitimnog sredstva kolektivne zaštite radnih interesa. Istovremeno, važeći propisi ne nude jasna rešenja za situacije u kojima kolektivne akcije prevazilaze klasične oblike sindikalnog organizovanja i poprimaju širi društveni karakter. Ovakva pravna neizvesnost dodatno komplikuje položaj zaposlenih koji učestvuju u protestima, jer ih izlaže potencijalnim disciplinskim i materijalnim posledicama bez jasnog normativnog okvira koji bi garantovao adekvatnu zaštitu njihovih prava. Posmatrana dešavanja dodatno su otvorila pitanje stvarnog dometa zaštite radnih prava u sektoru obrazovanja, naročito u situacijama kada kolektivno nezadovoljstvo zaposlenih poprimi širi društveni karakter. Iako pravni okvir formalno garantuje pravo na štrajk i različite oblike sindikalnog organizovanja, praksa je pokazala da su mogućnosti zaposlenih da ta prava efektivno koriste značajno ograničene. Normativni zahtevi koji prethode zakonitom organizovanju štrajka, kao i široko definisan institut minimuma procesa rada, u pojedinim delatnostima faktički smanjuju prostor za legitimno kolektivno delovanje zaposlenih. U takvim okolnostima, blokade i druge neformalne forme protesta pojavile su se kao alternativni način izražavanja profesionalnog i socijalnog nezadovoljstva.

Istovremeno, način na koji su nadležni organi reagovali na ove procese dodatno je produbio percepciju nesigurnosti u pogledu zaštite radnih prava. Umesto da se otvorena pitanja u vezi sa uslovima rada, bezbednošću u obrazovnim ustanovama i profesionalnim položajem nastavnika rešavaju kroz institucionalni socijalni dijalog, dominantan odgovor države bio je usmeren na uspostavljanje formalne zakonitosti procesa rada. Takav pristup doveo je do situacije u kojoj su suštinski problemi koji su pokrenuli kolektivne akcije ostali u velikoj meri nerešeni, dok su zaposleni koji su učestvovali u protestima u pojedinim slučajevima snosili individualne posledice. U širem smislu, ova dešavanja ukazala su na strukturne slabosti sistema kolektivnih radnih odnosa, posebno u pogledu efikasnosti mehanizama socijalnog dijaloga i sposobnosti postojećeg pravnog okvira da obezbedi adekvatnu ravnotežu između zaštite javnog interesa i prava zaposlenih na kolektivno delovanje.

5. SOCIALNI DIJALOG TOKOM 2025. GODINE

U Izveštaju Evropske komisije o Srbiji za 2025. godinu navodi se: „Socijalni dijalog i uključivanje socijalnih partnera u razvoj politike koja je za njih relevantna i dalje su slabi. U prethodnom periodu, koji su obeležili protesti i prekidi rada u sektoru obrazovanja, potvrdila se potreba za izmenom i dopunom zakona o štrajku bez daljeg odlaganja jer je važeći zakon iz 1996. godine zastareo i nije u skladu sa standardima MOR-a. U tom kontekstu, plate nastavnika koji učestvuju u protestima značajno su smanjene. Nisu potpisani novi sektorski kolektivni ugovori. Neke žalbe upućene MOR-u o kršenju sindikalnih i radnih prava još uvek nisu rešene.⁶⁴“

Ocena Evropske komisije da je socijalni dijalog u Srbiji i dalje slab odnosi se pre svega na ograničen uticaj socijalnih partnera na proces donošenja odluka u oblasti rada i socijalne politike. Iako u Srbiji postoji institucionalni okvir socijalnog dijaloga, prvenstveno kroz rad Socijalno-ekonomskog saveta, u praksi je uloga ovog tela često konsultativna, dok ključne odluke i dalje donosi država. Ovo se najbolje vidi na primeru konsultacija prilikom donošenja zakona i donošenja odluke o minimalnoj ceni rada, koja je u prošlosti, osim u par navrata, bila u isključivoj nadležnosti Vlade RS.

Međutim, 2025. godina bila je interesantna po tome što je izvršeno vanredno povećanje minimalne cene rada, što je krajnje neuobičajeno u odnosu na dosadašnju praksu utvrđivanja iste u Srbiji. Naime, prema Zakonu o radu, minimalna cena rada utvrđuje se jednom godišnje, po pravilu do 15. septembra za narednu godinu, kroz pregovore socijal-

64 Izveštaj Evropske komisije o Srbiji za 2025 dostupan na: https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/2025/serbia_2025_report_sr.pdf. (17.2.2025.), str. 94.

nih partnera u okviru Socijalno-ekonomskog saveta. Ukoliko socijalni partneri postignu saglasnost, minimalna cena rada utvrđuje se konsenzusom u tom telu, a ukoliko dogovor ne bude postignut, odluku donosi Vlada Republike Srbije. Kao što smo naglasili, najčešća je bila druga situacija. Takva praksa podrazumeva da se minimalna zarada određuje za celu narednu godinu, bez promena tokom godine.

Za 2025. godinu minimalna cena rada prvobitno je određena na 308 dinara po radnom času, ali je tokom godine doneta odluka o vanrednom povećanju na 337 dinara po času od 1. oktobra 2025. godine. Ovakva odluka je neobičajena jer je minimalna cena rada povećana usred godine, kao i da je ovo povećanje izvršeno kroz dodatni krug socijalnog dijaloga.

Postoji nekoliko ključnih razloga zbog kojih je došlo do ove odluke. Najznačajniji je sigurno vezan za društveno-politički kontekst u kome se našla Srbija 2025. godine, a koji su obeležili veliki studentsko-građanski protesti. Takođe, vanredno povećanje minimalne cene rada može se sagledati i kao prilično jeftino prukupljanje političkih poena za naredne izbore, pozivajući se na sindikalne organizacije koje su tokom prethodnih pregovora insistirale da se minimalna zarada dodatno poveća kako bi se približila iznosu minimalne potrošačke korpe. Konačno, povećanje minimalne zarade deo je šire politike rasta plata i životnog standarda zaposlenih u Srbiji, koja je poslednjih godina postala jedna od centralnih tema ekonomskih politika.

U svakom slučaju, i sa ovakvim povećanjem minimalne cene rada neće biti pokriveni osnovni troškovi kao što su stanovanje, hrana, obrazovanje, zdravstvo i pristup kulturi. Ovde posebno zabrinjava rast inflacije koja će svakako pomeriti granicu siromaštva naviše u narednom periodu. Ipak, ovo vanredno povećanje minimalne cene rada ima i širi institucionalni značaj jer pokazuje da socijalni dijalog može biti fleksibilan instrument za reagovanje na promene u ekonomskim uslovima. Istovremeno, ova situacija pokazuje i određene karakteristike socijalnog dijaloga u Srbiji: (1) država ima dominantnu ulogu u oblikovanju konačnih rešenja; (2) pregovori između socijalnih partnera često se završavaju kompromisom i (3) minimalna cena rada ostaje jedno od ključnih pitanja socijalnog dijaloga.

U pogledu institucionalnog okvira socijalnog dijaloga, on se i dalje odvija kroz Socijalno-ekonomski savet kao tripartitno telo u kojem učestvuju predstavnici Vlade, reprezentativnih sindikalnih centrala i reprezentativnih udruženja poslodavaca. Uloga ovog tela je da razmatra pitanja od značaja za ekonomsku i socijalnu politiku, uključujući radno zakonodavstvo, politiku zarada, zapošljavanje i kolektivno pregovaranje.

Tokom 2025. godine Socijalno-ekonomski savet ostao je centralno mesto konsultacija između socijalnih partnera, posebno u vezi sa određivanjem minimalne cene rada. Istovremeno su pokrenute inicijative za unapređenje funkcionisanja ovog tela kroz formiranje dodatnih operativnih struktura koje bi omogućile efikasnije razmatranje pitanja tržišta rada i brže donošenje preporuka. U tom smislu u drugoj polovini 2025. godine doneta je Odluka da Socijalno-ekonomski savet osnuje Operativno telo čiji će zadatak biti da „efikasnije sagleda izazove u privredi i na domaćem tržištu rada, kao i mogućnosti rešavanja potencijalnih problema.⁶⁵“ Predlagač je bio Savez samostalnih sindikata Srbije, a odluka je usvojena jednoglasno na 126. redovnoj sednici Socijalno-ekonomskog saveta.

Formiranje operativnog tela u okviru Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije može se posmatrati kao pokušaj institucionalnog jačanja socijalnog dijaloga u Srbiji. Operativno telo formirano je 18. decembra 2025. godine, sa ciljem da se unapredi operativni rad ovog tripartitnog tela i omogući kontinuirano razmatranje pitanja od značaja za tržište rada i socijalnu politiku. Uvođenje ovakvog mehanizma ukazuje na nastojanje socijalnih partnera da prevaziđu određene slabosti u funkcionisanju socijalnog dijaloga, koje se pre svega odnose na relativno retko održavanje sednica Saveta i ograničen kapacitet za detaljnu analizu pojedinih pitanja. Operativno telo trebalo bi da obezbedi češću komunikaciju između predstavnika države, sindikata i poslodavaca, kao i pripremu konkretnih predloga i analiza za sednice Saveta. U tom smislu, njegovo formiranje može se posmatrati kao institucionalni odgovor na kritike međunarodnih organizacija i evropskih institucija koje ukazuju na potrebu jačanja socijalnog dijaloga i veće uključenosti socijalnih partnera u proces kreiranja javnih politika u oblasti rada.

65 <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/osniva-se-operativno-telo-socijalno-ekonomskog-saveta>. 15.2.2026.

Tokom 2025. godine otvorene su i diskusije o mogućim izmenama radnog zakonodavstva. Posebna pažnja bila je posvećena pitanjima koja se odnose na kolektivno pregovaranje, reprezentativnost sindikata i efikasnost mehanizama socijalnog dijaloga.

Paralelno sa tvining projektom, Međunarodna organizacija rada realizuje i poseban projekat usmeren na unapređenje socijalnog dijaloga u Republici Srbiji. Projekat je fokusiran na odredbe Zakona o radu koje uređuju osnivanje i delovanje sindikata i udruženja poslodavaca, uslove za sticanje i utvrđivanje njihove reprezentativnosti, kao i pitanja kolektivnog pregovaranja, uključujući zaključivanje, trajanje i otkaz kolektivnih ugovora. Posebna pažnja posvećena je i regulisanju minimalne cene rada u okviru tripartitnih institucija.

Kao jedna od aktivnosti u vezi sa navedenim projektom urađena je i studija pod radnim nazivom: „Predlozi za novi Zakon o radu – socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje,“ koja predstavlja analitički i normativni pregled ključnih odredbi Zakona o radu Republike Srbije koje se odnose na institucionalni okvir socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i zaštite sindikalnih prava.⁶⁶ U studiji se analiziraju postojeća zakonska rešenja i predlažu izmene sa ciljem njihovog usklađivanja sa međunarodnim radnim standardima Međunarodne organizacije rada i relevantnim pravom Evropske unije.

Studija se zasniva na međunarodnim instrumentima koje je Srbija ratifikovala, pre svega na Konvencijama MOR-a br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, br. 135 o zaštiti predstavnika radnika i br. 144 o tripartitnim konsultacijama. Pored toga, studija se oslanja i na preporuke MOR-a, stavove nadzornih tela ove organizacije, kao i relevantne direktive Evropske unije koje uređuju pitanja minimalne zarade, informisanja i konsultovanja zaposlenih i zaštite prava radnika u slučaju restrukturiranja preduzeća.

⁶⁶ Studija autora prof. dr Bojana Urdarevića izrađena kao deo projektnih aktivnosti nije javno dostupna.

Polazna pretpostavka studije jeste da efikasan socijalni dijalog predstavlja ključni element savremenih industrijskih odnosa i jedan od temelja demokratskog upravljanja u svetu rada. U tom smislu, predložene izmene Zakona o radu imaju za cilj uspostavljanje modernijeg i koherentnijeg pravnog okvira koji će omogućiti razvoj kolektivnog pregovaranja, jačanje uloge socijalnih partnera i unapređenje zaštite sindikalnih prava.

Jedna od centralnih tema studije odnosi se na unapređenje pravnog okvira kolektivnog pregovaranja. Predlaže se da zakon preciznije reguliše sam proces pregovora između sindikata i poslodavaca, uključujući obavezu zaključivanja protokola o pregovaranju kojim bi se uredila dinamika pregovora i osnovna pravila postupka.

Poseban akcenat stavljen je na uvođenje principa pregovaranja u dobroj veri. Iako ovaj princip nije izričito formulisano u Konvenciji MOR br. 98, tumačenja nadzornih tela MOR-a ukazuju da je pregovaranje u dobroj veri suštinski element efektivnog kolektivnog pregovaranja. Predloženo je da zakon jasnije definiše ovaj princip i predvidi odgovornost strana koje pregovaraju bez stvarne namere da zaključe kolektivni ugovor ili koje neopravdano opstruiraju pregovarački proces.

Cilj ovih izmena jeste da se unapredi institucionalni okvir kolektivnog pregovaranja i spreče situacije u kojima pregovori formalno postoje, ali ne dovode do stvarnog zaključivanja kolektivnih ugovora.

Studija takođe ukazuje na potrebu sistematičnijeg uređenja informisanja i konsultovanja zaposlenih. Važeći Zakon o radu ovu materiju reguliše fragmentarno kroz više odredbi, bez jasnog i jedinstvenog normativnog okvira. Predlaže se usklađivanje sa Direktivom EU 2002/14 o informisanju i konsultovanju radnika, kojom se uspostavlja opšti okvir za socijalni dijalog na nivou preduzeća.

U tom smislu predlaže se da zakon precizno definiše pojmove informisanja i konsultovanja, kao i obavezu poslodavaca da blagovremeno dostavljaju relevantne informacije predstavnicima zaposlenih o pitanjima koja utiču na zapošljavanje, organizaciju rada i ekonomski položaj zaposlenih.

Značajan deo studije posvećen je zaštiti sindikalnih i radničkih predstavnika. Ukazuje se da postojeći pravni okvir ne pruža dovoljno snažnu zaštitu predstavnicima zaposlenih od diskriminacije ili odmazde zbog sindikalnih aktivnosti. Predlaže se da se zaštita proširi i na period nakon prestanka funkcije, kako bi se sprečile moguće represalije poslodavaca. Ovi predlozi zasnivaju se na Konvenciji MOR br. 135 i relevantnim direktivama Evropske unije, koje naglašavaju potrebu efikasne zaštite predstavnika zaposlenih kao ključnog elementa slobode sindikalnog organizovanja.

Posebna pažnja posvećena je i pitanju slobode sindikalnog udruživanja. Ukazuje se da pojedine odredbe Zakona o radu ograničavaju pravo na sindikalno organizovanje samo na lica koja imaju zaključen ugovor o radu, čime se iz primene isključuju pojedine kategorije radnika, poput samozaposlenih ili radnika angažovanih van radnog odnosa. Takvo rešenje ocenjuje se kao nesaglasno sa Konvencijom MOR br. 87 i međunarodnim standardima koji garantuju pravo na sindikalno organizovanje svim radnicima bez izuzetka.

Dokument analizira i kriterijume reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca. Postojeći kriterijumi ocenjuju se kao relativno restriktivni, naročito u delu koji se odnosi na udruženja poslodavaca. Predlaže se razmatranje fleksibilnijih kriterijuma kako bi se omogućilo lakše formiranje organizacija poslodavaca i unapredio razvoj sektorskog socijalnog dijaloga.

Istovremeno se ukazuje na potrebu očuvanja ravnoteže između slobode udruživanja i potrebe da organizacije koje učestvuju u socijalnom dijalogu imaju stvarni legitimitet i reprezentativnost.

Sveukupno posmatrano, studija predstavlja sveobuhvatnu analizu postojećeg zakonodavnog okvira u oblasti socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Srbiji. Predložene izmene imaju za cilj usklađivanje Zakona o radu sa međunarodnim standardima MOR-a i pravom Evropske unije, kao i jačanje institucionalnih mehanizama socijalnog partnerstva.

Predložena rešenja usmerena su ka unapređenju kolektivnog pregovaranja, jačanju uloge socijalnih partnera u procesu donošenja odluka, po-

većanju transparentnosti u odnosima između poslodavaca i zaposlenih i efikasnijoj zaštiti sindikalnih prava. U tom smislu, dokument predstavlja važan doprinos raspravi o budućim reformama radnog zakonodavstva u Srbiji i razvoju modernog sistema industrijskih odnosa zasnovanog na principima socijalnog dijaloga i međunarodnih standarda rada.

Pored navedene studije, u okviru projekta tokom 2025. godine realizovan je i niz aktivnosti usmerenih na jačanje kapaciteta socijalnih partnera. Pristupilo se izradi komunikacione strategije za socijalne partnere koje bi dalje trebalo da se razrađuju kroz akcione planove u cilju poboljšanja njihove vidljivosti. Konačno, kao poseban deo projekta predviđena je i pomoć lokalnim socijalno-ekonomskim savetima, gde tek naredne godine treba da se izabere kojih 5 lokalnih samouprava će predstavljati target grupu. Kao i u slučaju kod tvining projekta i ovaj projekat je predviđen da traje do marta 2027. godine sa sve izvesnijom ekstenzijom od 3 meseca, pa se tako vremenski poklapa sa tviningom.

U delu zakona koji regulišu pravo na direktnu industrijsku akciju, Zakon o štrajku i dalje predstavlja jednu od najosetljivijih tema u oblasti radnog zakonodavstva u Srbiji, ali tokom 2025. godine u ovoj oblasti nije bilo značajnijih normativnih promena. Važeći zakon potiče još iz 1996. godine, zbog čega se već duže vreme ukazuje na potrebu njegovog usklađivanja sa savremenim standardima industrijskih odnosa i međunarodnim standardima rada.

Poslednji ozbiljniji pokušaj reforme ovog zakona učinjen je u periodu od 2016. do 2018. godine, kada je formirana radna grupa sa zadatkom da pripremi nacrt novog Zakona o štrajku. U tom periodu održan je veći broj sastanaka radne grupe, ukupno osamnaest, a proces izrade nacrta pratio je intenzivan rad i konsultacije između socijalnih partnera. Nakon izrade nacrta organizovana je i javna rasprava, kao i nekoliko okruglih stolova na kojima su razmatrani predlozi i sugestije stručne javnosti i zainteresovanih aktera. Po okončanju javne rasprave radna grupa je održala još jedan sastanak na kojem su analizirani pristigli komentari i izvršena određena usaglašavanja pojedinih zakonskih rešenja. Ipak, nacrt zakona nije usvojen, već je nakon dostavljanja Vladi vraćen nadležnom ministarstvu.

Tokom tog procesa važnu ulogu imala je i Međunarodna organizacija rada, koja je 2018. godine dostavila tehnički memorandum sa opsežnim komentarima na predloženi tekst zakona, sa ciljem njegovog usklađivanja sa međunarodnim standardima rada. Međutim, dalji rad na zakonu ubrzo je zaustavljen, delom i zbog okolnosti izazvanih pandemijom COVID-19, što je dovelo do prekida zakonodavne inicijative.

Jedan od osnovnih razloga zbog kojih je donošenje novog zakona otežano jeste činjenica da se radi o normativnoj materiji u kojoj su interesi socijalnih partnera često izrazito suprotstavljeni. Posebno sporna pitanja odnosila su se na određivanje minimuma procesa rada tokom štrajka, naročito u delatnostima od javnog interesa kao što je obrazovanje, kao i na pitanje lokauta koje su isticali predstavnici poslodavaca. Dodatne kontroverze pojavile su se i u vezi sa samim procesom izrade nacрта zakona, budući da su pojedini socijalni partneri tvrdili da konačni tekst nije u potpunosti odražavao rezultate rada radne grupe, naročito nakon što je njen rad u jednom trenutku bio prekinut.

U tom kontekstu treba imati u vidu i da u oblasti regulisanja prava na štrajk postoji relativno mali broj uporednopravnih modela koji se mogu neposredno preuzeti. Zbog toga su iskustva drugih država, kao i smernice međunarodnih organizacija, od posebnog značaja za pronalaženje odgovarajućih rešenja.

U okviru projekata koji se trenutno realizuju u oblasti socijalnog dijaloga pitanje Zakona o štrajku nije bilo predmet neposredne analize u 2025. godini, ali je planirano da se ovom temom detaljnije bavi u drugom kvartalu 2026. godine. To bi moglo predstavljati priliku da se ponovo otvori rasprava o reformi ovog važnog zakona i da se, uz uvažavanje stavova svih socijalnih partnera, pronađe rešenje koje će biti usklađeno sa standardima Međunarodne organizacije rada i savremenim potrebama tržišta rada u Srbiji.

Situacija u vezi sa Zakonom o štrajku pokazuje koliko je regulisanje kolektivnih radnih prava kompleksno pitanje u sistemu industrijskih odnosa. Iako postoji širok konsenzus o potrebi modernizacije zakonskog okvira iz 1996. godine, duboke razlike u stavovima sindikata i poslodavaca

vaca otežavaju postizanje dogovora o ključnim pitanjima. Upravo zbog toga reforma ovog zakona predstavlja jedan od najzahtevnijih zadataka u oblasti radnog zakonodavstva. Dalji napredak u ovoj oblasti verovatno će zavisiti od sposobnosti socijalnih partnera da kroz socijalni dijalog pronađu balans između zaštite prava na štrajk i obezbeđivanja nesmetanog funkcionisanja privrede i javnih službi.

U okviru sindikalnog pokreta pokrenute su inicijative za izmene određenih zakonskih rešenja, uključujući i pitanje kriterijuma reprezentativnosti sindikata. Ova tema ima veliki značaj jer utiče na mogućnost sindikalnih organizacija da učestvuju u nacionalnim institucijama socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja.

Diskusije o radnom zakonodavstvu ukazale su na potrebu daljeg unapređenja pravnog okvira socijalnog dijaloga kako bi se obezbedila veća efikasnost pregovora između socijalnih partnera i povećala uloga kolektivnog pregovaranja u regulisanju radnih odnosa.

Uprkos postojanju institucionalnog okvira, socijalni dijalog u Srbiji i dalje se suočava sa određenim izazovima. Jedan od ključnih problema jeste relativno ograničen obuhvat kolektivnog pregovaranja, posebno u privatnom sektoru. U mnogim delatnostima kolektivni ugovori nisu široko rasprostranjeni, što smanjuje uticaj socijalnih partnera na regulisanje uslova rada. Takođe, sveprisutna je i nezainteresovanost poslodavaca da pristupe sektorskom kolektivnom pregovaranju, tako da se kolektivno pregovaranje i tokom 2025. godine odvija na nivou kompanija.

Drugi izazov odnosi se na fragmentaciju sindikalne scene i različite interese pojedinih sindikalnih organizacija. Ova situacija može otežati postizanje jedinstvenih stavova u pregovorima sa poslodavcima i državom. Zakonodavstvo u Srbiji u velikoj meri garantuje osnovna sindikalna prava, ali i pored relativno razvijenog pravnog okvira, kolektivno pregovaranje u praksi nije široko rasprostranjeno. U mnogim sektorima, naročito u privatnom sektoru, kolektivni ugovori nisu zaključeni ili imaju ograničen obuhvat.

To znači da veliki broj zaposlenih nema mogućnost da svoja prava

ostvaruje kroz kolektivne ugovore, već se oslanja isključivo na zakonske norme ili individualne ugovore o radu. Ovakva situacija smanjuje realni uticaj sindikata na uređivanje radnih odnosa.

Na realni uticaj sindikata značajno utiče i struktura tržišta rada. U Srbiji je sindikalno organizovanje znatno jače u javnom sektoru nego u privatnom sektoru. U privatnim kompanijama, naročito u malim i srednjim preduzećima, sindikalno organizovanje je često ograničeno. Ova neravnomerna zastupljenost znači da sindikati imaju relativno snažan uticaj u pojedinim sektorima, ali znatno slabiji u celini privrede.

U sistemu socijalnog dijaloga u Srbiji država ima i dalje dominantnu ulogu. Iako postoji institucionalni okvir tripartitnog dijaloga, konačne odluke u mnogim slučajevima donosi država. To se naročito vidi u procesima kao što su određivanje minimalne cene rada ili donošenja pojedinih zakona iz oblasti rada. Zbog toga socijalni dijalog ponekad ima više konsultativni karakter, dok su realne pregovaračke mogućnosti socijalnih partnera i dalje ograničene.

Na osnovu navedenog zaključujemo da u Srbiji postoji formalno razvijen pravni okvir za razvoj socijalnog dijaloga, ali da to ne mora da znači i snažan uticaj socijalnih partnera u praksi. Fragmentacija sindikalnog pokreta, ograničen obuhvat kolektivnog pregovaranja, struktura tržišta rada i snažna uloga države u donošenju odluka predstavljaju faktore koji utiču na relativno skroman uticaj socijalnih partnera u procesu socijalnog dijaloga. Zbog toga unapređenje kolektivnog pregovaranja i jačanje institucionalnih mehanizama socijalnog dijaloga i u narednom periodu ostaju važni izazovi razvoja industrijskih odnosa u Srbiji.

6. ZAKLJUČAK

Iz navedenog Izveštaja o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2025. godinu možemo da uočimo kompleksnu i višeslojnu dinamiku razvoja radnih prava u Republici Srbiji. Posmatrani pokazatelji sugerišu da se tržište rada nalazi u fazi stabilizacije nakon perioda relativno snažnog rasta zaposlenosti koji je obeležio prethodnu deceniju. Stagnacija broja zaposlenih, usporavanje dinamike zapošljavanja i promena sektorske strukture zaposlenosti ukazuju na to da dalji razvoj tržišta rada u sve većoj meri zavisi od strukturnih faktora kao što su produktivnost rada, kvalifikaciona struktura radne snage i razvoj sektora sa većom dodatom vrednošću.

Istovremeno, Izveštaj pokazuje da i pored određenog rasta zarada značajan deo zaposlenih i dalje raspolaže primanjima koja su relativno ograničena u odnosu na troškove života. Razlika između prosečne i medijalne zarade ukazuje na neravnomernu raspodelu dohotka među zaposlenima, dok minimalna zarada i dalje ostaje važan instrument socijalne politike čiji nivo predstavlja predmet kontinuiranih rasprava između socijalnih partnera.

Sa normativnog stanovišta, 2025. godinu obeležilo je pokretanje nekoliko važnih zakonodavnih inicijativa koje imaju potencijal da dugoročno utiču na razvoj sistema radnih odnosa u Srbiji. Priprema novog Zakona o radu kroz proces usklađivanja sa pravom Evropske unije, regulisanje radnih praksi kao posebnog oblika radnog angažovanja, digitalizacija administrativnih procedura u oblasti bolovanja, kao i inicijative u oblasti socijalne zaštite i poreske politike predstavljaju korake ka modernizaciji institucionalnog okvira rada i socijalne sigurnosti.

Istovremeno, posmatrani period obeležili su i intenzivirani studentski i građanski protesti koji su, između ostalog, ukazali na nezadovoljstvo određenih društvenih grupa u pogledu funkcionisanja institucija, uslo-

va rada i šireg društveno-ekonomskog ambijenta. Iako ovi protesti nisu uvek bili direktno vezani za radnopravna pitanja u užem smislu, oni su otvorili prostor za širu javnu raspravu o kvalitetu socijalnog dijaloga i stepenu participacije različitih društvenih aktera u procesu donošenja javnih politika.

U tom kontekstu, pitanje socijalnog dijaloga dobija dodatni značaj. Efikasno funkcionisanje institucija socijalnog dijaloga, uključujući Socijalno-ekonomski savet i druge konsultativne mehanizme, predstavlja važan preduslov za stabilno uređivanje radnih odnosa i izgradnju poverenja između države, poslodavaca i zaposlenih. Jačanje transparentnosti zakonodavnog procesa, veće uključivanje socijalnih partnera i otvoreniji javni dijalog mogu doprineti smanjenju socijalnih tenzija i unapređenju kvaliteta radnog zakonodavstva.

U celini posmatrano, razvoj radnih prava u Srbiji tokom 2025. godine karakteriše kombinacija stabilizacije tržišta rada, postepenih zakonodavnih reformi i novih institucionalnih inicijativa, ali i izraženih društvenih očekivanja u pogledu unapređenja socijalne pravde i participacije u donošenju odluka. Dalji napredak u ovoj oblasti zahtevaće integrisani pristup koji će istovremeno obuhvatiti ekonomske politike usmerene na povećanje produktivnosti i zapošljavanja, kao i jačanje pravnog i institucionalnog okvira zaštite radnih i socijalnih prava, uz razvijen i funkcionalan sistem socijalnog dijaloga.

REFERENCE

Direktiva br. 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>, 15.2.2026.

Direktiva br. 2019/1158 o usklađivanju profesionalnog i privatnog života, <https://eur-lex.europa.eu/HR/legal-content/summary/work-life-balance-for-parents-and-carers.html>, 15.2.2026.

Direktiva 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex:31999L0070>, 15.2.2026.

Direktiva br. 97/81/EZ o radu sa nepunim radnim vremenom, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:62022CA0184>, 15.2.2026.

Direktiva br. 2024/2831 o unapređenju uslova rada platformskih radnika <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>, 15.2.2026.

Zakon o razmeni podataka, dokumenata i obaveštenja u slučaju nastupanja privremene sprečenosti za rad kroz softversko rešenje „eBolovanje – Poslodavac“, „Službeni glasnik RS br. 109/2025“.

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak građana „Službeni glasnik RS, br. 109/2025“.

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, „Službeni glasnik Republike Srbije br. 109/2025“.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, „Službeni glasnik RS“, br. 35/2023.

Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja „Službeni glasnik RS, br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon, 6/2020, 129/2021, 92/2023 i 19/2025“.

Zakon o štrajku, „Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 - dr. zakon i 103/2012 - odluka US“.

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, „Služben glasnik RS, br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025“.

Odluka o visini minimalne cene rada za period januar - decembar 2025. godine, „Službeni glasnik RS“, br. 74/2024.

Odluka o visini minimalne cene rada, „Službeni glasnik RS“, br. 67/2025.

Uredba o minimumu procesa rada fakulteta i univerziteta čiji je osnivač Republika Srbija, „Službeni glasnik RS“, br. 65/2003.

Uredba o normativima i standardima uslova rada univerziteta i fakulteta za delatnosti koje se finansiraju iz budžeta, „Službeni glasnik RS“, br. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007, 110/2007, 17/2025 i 27/2025.

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Mišljenje na Nacrt zakona o radnoj praksi, br. 011-00-3/2026-02 od 27.01. 2026. godine

Kovačević, Lj., „Pojam radne prakse i pravni položaj praktikanata – važnija radnopravna pitanja“, u: Zbornik radova Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, (ur. J. Perović Vujačić), Beograd, 2022.

Astra, <https://astra.rs/en/round-table-on-new-migration-realities-ten-times-more-calls-about-labor-exploitation-in-serbia>, 23.3.2026.

Bebac, <https://bebac.com/spisak-skola-koje-strajkuju-u-srbiji-4-02-2025/>, 13.2.2026.

Biznis vesti, <https://biznis.rs/vesti/srbija/poslodavcima-previsoka-naknada-za-radnu-praksu-od-60-odsto-plate/>, 13.2.2026.

Blic, <https://www.blic.rs/biznis/vesti/vucic-velika-potreba-za-novom-radnom-snagom-u-srbiji-trazili-nam-100000-radnih/q792sec>, 23.3.3036.

BWINT, <https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails>, 23.3.2026.

Danas, <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/strani-radnici-u-srbiji/>, 23.3.2026.

IPA III Twinning project – Serbia, <https://www.ess.gov.si/en/partners/development-projects/ipa-iii-twinning-project-serbia?>, 18.2.2026.

Izveštaj Evropske komisije o Srbiji za 2025. godinu, https://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/2025/serbia_2025_report_sr.pdf, 17.2.2025.

Kancelarija za informacione tehnologije i elektronsku upravu, <https://www.ite.gov.rs/tekst/sr/11533/ebolovanje-poslodavac.php>, 2.3.2026.

KPMG, <https://kpmg.com/rs/en/insights/tax-alerts/2025/12/amendments-to-personal-income-tax-and-social-security-contributions-adopted.html?>, 10.2.2026.

Krovna organizacija mladih Srbije, https://koms.rs/2026/02/zakon_o_radnim_praksama, 13.2.2026.

Mašina, <https://www.masina.rs/studenti-u-blokadi-i-sindikati-za-izmene-zakona-o-radu-i-zakona-o-strajku/>, 14.2.2026.

Mašina, <https://www.masina.rs/za-i-protiv-zakona-o-radnoj-praksi/>, 13.2.2026.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/sektor-za-rad-i-zaposljavanje/javna-rasprava-o-nacrtu-zakona-o-radnoj-praksi-28112025-18122025-godine>, 10.2.2026.

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/osniva-se-operativno-telo-socijalno-ekonomskog-saveta>, 15.2.2026.

Ministarsvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/djurdjevic-stamenkovski-pocinje-tvining-projekat-cilj-bolji-uslovi-rada>, 20.2.2026.

Narodna skupština Republike Srbije, <https://www.srbija.gov.rs/vest/en/242632/41319-residence-work-permits-issued-to-foreign-citizens-in-serbia.php>, 23.3.2026.

Nacionalna služba za zapošljavanje, <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/potpisan-sporazum-o-ucinku-nacionalne-sluzbe-za-zaposljavanje-za-2025-godinu/50971?>, 9.3.2026.

NIN, <https://www.nin.rs/drustvo/vesti/100065/ministarstvo-formirana-radna-grupa-za-izradu-nacrta-zakona-o-pravima-roditelja-negovatelj>, 3.3.2026.

Nova, <https://nova.rs/emisije/pet-najvecih-sindikata-dogovorili-saradnju-sa-studentima-u-blokadi-zeljko-veselinovic/>, 14.2.2026.

N1 Info, <https://n1info.rs/vesti/radna-eksploatacija-stranaca-u-srbiji-raste-migranti-placaju-krijumcarima-radom/>, 23.3.2026.

Paragraf, <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/161225/161225-vest7.html?>, 2.3.2026.

Paragraf, <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/231225/231225-vest13.html>, 13.2.2026.

Program ekonomskih reformi 2026-2028, <https://rsjp.gov.rs/sr/dokumenti-javnih-politika>, 25.2.2026.

Republički zavod za socijalnu zaštitu, <https://www.zavodsz.gov.rs/sr/aktuelnosti/nastavak-rada-na-dono%C5%A1enju-zakona-roditelj-negovatelj>, 11.3.2026.

Republički zavod za statistiku, <https://publikacije.stat.gov.rs/G2026/HtmlL/G20261055.html>, 12.2.2026.

Republički zavod za statistiku, <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease?p=17757>, 12.2.2026.

Republički zavod za statistiku, <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease?p=17757>, 12.2.2026.

Republički zavod za statistiku, <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=17787&a=24&s=2403?s=2403>, 12.2.2026.

Serbia Business, <https://serbia-business.eu/serbia-faces-labor-shortage-as-employers-rely-on-foreign-workers-amid-exploitation-concerns>, 23.3.2026.

Savez samostalnih sindikata Srbije, <https://sindikat.rs/2025/12/16/savez-uputio-svoje-predloge-i-sugestije-na-nacrtr-zakona-o-radnim-praksama/>, 12.2.2026.

Savez samostalnih sindikata Vojvodine, <https://www.sssv.rs/energetika/seminara-srres-izmene-radnog-zakonodavstva-i-aktuelni-problemi-u-praksi>, 20.2.2026.

Sektor za ugovoranje i finansiranje programa iz sredstava EU, <http://www.cfcu.gov.rs/vest.php?id=796>, 20.2.2026.

Sloga, <https://sloga.org.rs/zakon-protiv-mladih-sloga-poziva-na-povlacenje-iz-farse-o-radnoj-praksi/>, 13.2.2026.

Tanjug, <https://www.tanjug.rs/ekonomija/srbija/145766/nacionalna-sluzba-za-zaposljavanje-raspisani-javni-pozivi-u-okviru-programa-garancija-za-mlade-za-2025-godinu>, 10.2.2026.

Tanjug, <https://www.tanjug.rs/ekonomija/srbija/204738/izmene-zakona-o-doprinosima-na-obavezno-socijalno-osiguranje-donosi-poreske-olaksice/vest>, 4.2.2026.

Tanjug, <https://www.tanjug.rs/phono/585>, 10.2.2026.

Tanjug, <https://www.tanjug.rs/srbija/drustvo/218628/dogadaji-koji-su-obelezili-2025-godinu-u-srbiji/amp>, 12.2.2026.

Tanjug, <https://www.tanjug.rs/srbija/politika/214579/pokrenut-javni-poziv-za-izradu-zakona-roditelj-negovatelj-otvoren-do-24-decembra/vest?>, 3.3.2026.

Tasic Law, Digitalisation of sick leave for employers as of 1 January 2026, <https://www.tasiclaw.com/en/news/digitalisation-of-sick-leave-for-employers-as-of-1-january-2026>, 4.4.2026.

Vlada Republike Srbije – Sekretarijat za Javne politike, <https://rsjp.gov.rs/sr/dokumenti-javnih-politika/>, 10.3.2026.



FCD FONDACIJA
CENTAR ZA
DEMOKRATIJU



www.centaronline.org