

Rezime

Stvaranje novih i kvalitetnijih radnih mesta verovatno je najveći izazov u podsticanju zajedničkog napretka u Evropi i Centralnoj Aziji. Ovaj izveštaj odgovara na dva pitanja: kako države da stvore više radnih mesta, i koje su to konkretne mere koje radnicima mogu da pomognu da dođu do tih radnih mesta. U potrazi za odgovorima na ova pitanja, u izveštaju se ispituje uloga reformi, kompanija, veština, stimulacija i prepreka u radu, kao i pokretljivost radne snage kroz prizmu dva kontekstualna činioca: nasleđa centralizovane planske ekonomije i sve većih demografskih pritisaka usled ubrzanog starenja stanovništva, u nekim zemljama, odnosno porasta broja mladih koji ulaze na tržište rada, u drugima. Glavni nalazi izveštaja su sledeći: (a) tržišne reforme su isplative u smislu radnih mesta i produktivnosti, iako sa zakašnjenjem; (b) mali broj izrazito uspešnih firmi sa visokim rastom, i to uglavnom mladih, kreira većinu novih radnih mesta u regionu – tako da države, a posebno one u kojima se kasni sa reformama, treba da oslobode visoki latentni preduzetnički potencijal kako bi se osnivale nove kompanije; (c) jaz u ponudi i potražnji radnih veština smanjuje izgleda za zaposlenje, posebno kada je reč o omladini i starijim radnicima, zbog neadekvatnog odgovora sistema obrazovanja i obučavanja na izmenjene zahteve tržišta za profesionalnim veštinama; (d) zapošljavanju ne pogoduju visoki implicitni porezi koji se plaćaju na zvanično zaposlene koji su prethodno bili neaktivni ili nezaposleni, i prepreke koje naročito pogađaju žene, pripadnike manjina, omladinu i starije radnike, i (e) niska unutrašnja mobilnost radne snage sprečava preseljenje u mesta sa većim potencijalom za stvaranje novih radnih mesta.

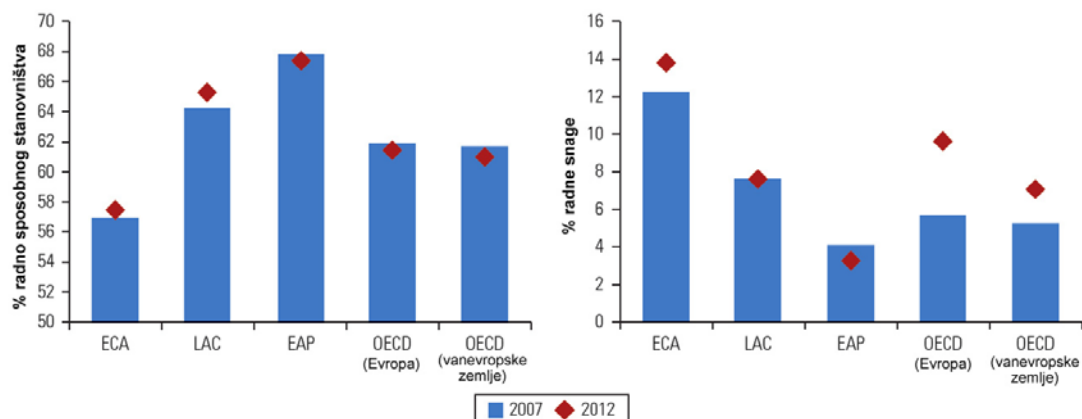
U izveštaju se tvrdi da bi države, ukoliko žele da se više ljudi zapošljava, i to tako da se razvijaju i napreduju na poslu, trebalo da povrate zamajac ekonomskih i institucionalnih reformi koji je postojao pre krize, kako bi se: (a) postavili temelji za otvaranje radnih mesta za sve radnike, vođenjem reformi u pravcu stvaranja povoljnih uslova za rast postojećih preduzeća i jačanje produktivnosti ili, u protivnom, povlačenje sa tržišta, i podržavanje preduzetničkog potencijala kako bi nove kompanije nastajale i opstajale – ili bile likvidirane – brzo i bez velikih troškova, i (b) sprovele mera podrške koje će radnicima omogućiti da budu obučeni za nove poslove, tako što će imati odgovarajuće veštine i podsticaje, nesmetan pristup poslu, i biti spremni da se presele u mesta sa najvećim potencijalom za stvaranje novih poslova.

Problem zapošljavanja u Evropi i Centralnoj Aziji

U čitavom regionu, zaposleno je samo 52 na svakih 100 radno sposobnih pojedinaca. Ovo se može porediti sa 59 u Latinskoj Americi i na Karibima, 66 u istočnoj Aziji i Pacifiku, i 57 u zemljama članicama Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) (slika ES.1). Ovo odražava i visoku nezaposlenost (u proseku 14 odsto) i niske stope učešća radne snage (u proseku 58 odsto). Zabrinjava podatak da je između 40 i 60 odsto zaposlenih tražilo posao duže od godinu dana. Posledično, u regionu je ljudski kapital nedovoljno iskorišćen: prosečan muškarac provede 11 godina svog produktivnog veka nezaposlen ili radno neaktivan; isti podatak za žene iznosi 17 godina (slika ES.2). Ovaj problem traži hitno rešenje ne bi li se održali ekonomski i socijalni modeli regiona u kontekstu sporog ekonomskog oporavka i neizvesnih globalnih kretanja.

Slika eS.1

Udeo radne snage (levo) i stopa nezaposlenosti (desno)



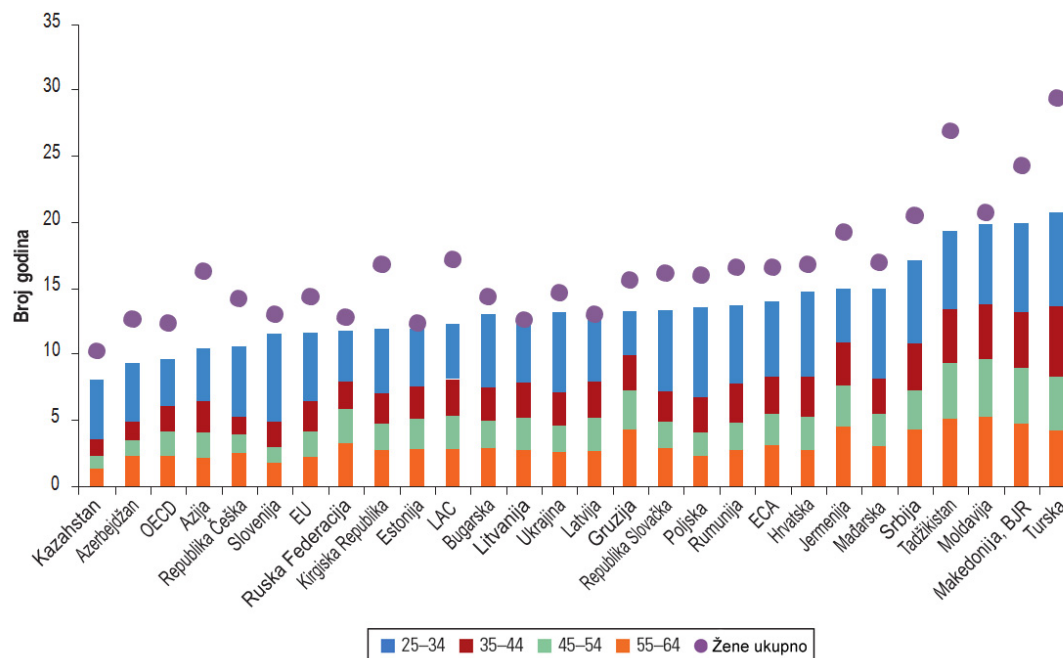
Izvori: Svetska banka 2013b, zasnovano na KILM, ILO 2013; Svetska banka 2013a.

Napomena: Indikatori tržišta rada odnose se na pojedince stare 15 godina i više. Stopa nezaposlenosti izračunata je na osnovu podataka koji postoje za učešće radne snage i stope nezaposlenosti. EAP = Istočna Azija i Pacifik; ECA = Evropa i Centralna Azija; LAC = Latinska Amerika i Karibi; OECD = Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj.

Pokazatelji tržišta rada znatno variraju od zemlje do zemlje, kao i u svakoj od njih ponaosob. Stopa zaposlenosti kreće se u rasponu od 68 odsto u Kazahstanu do 24 odsto na Kosovu. Među mladim i starijim radnicima, ženama i etničkim manjinama nesrazmerno je više onih koji su nezaposleni, zaposleni na neformalnim poslovima, i/ili zarađuju manje. Stope aktivnosti žena 16 procentnih poena su niže od onih koje važe za muškarce. Na Kosovu i Turskoj, na primer, manje od 30 odsto radno sposobnih žena je zaposleno ili traži posao van kuće. Verovatnoća da ste u regionu nezaposleni ako ste mladi dvostruko je veća nego ako ste odrasli, a jedan na svakih pet odraslih niti ima posao, niti ga traži, niti studira. Stariji radnici prerano bivaju isključeni iz radne snage, a stopa aktivnost opada sa prosečnih 82 odsto u starosnoj grupi 45-49 na 61 odsto u grupi 55-59 godina. Romi u proseku zarađuju 56 odsto manje od ostalog stanovništva u zemljama u kojima čine znatnu manjinu.

Slika eS.2

Prosečan broj izgubljenih radnih godina po osobi, circa 2010



Izvor: Svetska banka 2013b, zasnovano na podacima iz ILO i istraživanjima o domaćinstvima i radnoj snazi.

Napomena: Računato kao zbir stopa nezaposlenosti po starosnoj grupi (to jest, stopa nezaposlenosti za svaku starosnu grupu označava prosečan broj radnih po osobi u toj starosnoj grupi), počevši od petnaestogodišnjaka, pa sve do osoba starosti 64 godine, umanjen za ukupan potencijalni radni vek. Podaci za Aziju uključuju Bangladeš, Butan, Hong Kong SAR, Kinu, Indoneziju, Makao SAR, Kinu, Maleziju, Filipine, Šri Lanku i Tajland. Podaci za LAC uključuju Argentinu, Barbados, Čile, Kolumbiju, Kostariku, Kubu, Dominikansku Republiku, Ekvador, El Salvador, Gvatemalu, Honduras, Meksiko, Holandske Antile, Panamu, Paragvaj, Urugvaj i Bolivarsku Republiku Venecuelu. ECA = Evropa i Centralna Azija; EU = Evropska unija; LAC = Latinska Amerika i Karibi; OECD = Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj.

Šta je uzrok ovakvog stanja u regionu?

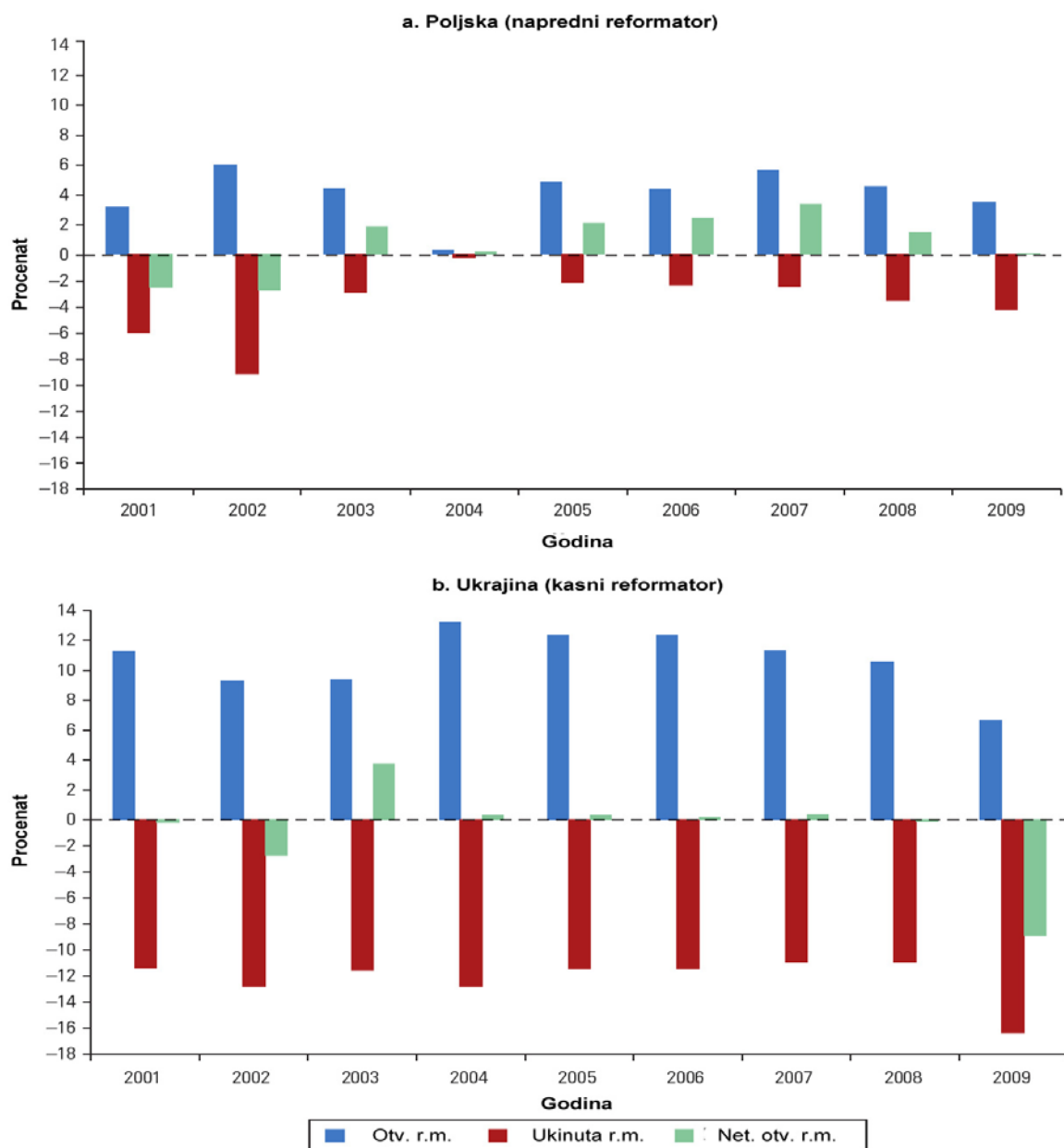
Slab učinak ovog regiona u oblasti zapošljavanja pre finansijske krize odraz je strukturnih činilaca. Iako je ovaj region prednjačio u pogledu ekonomskog rasta i produktivnosti u dve hiljadite, on beleži jednu od najnižih stopa rasta zaposlenosti. Dva činioca su bitna za razumevanje nedostatka veze između ekonomskog rasta i stvaranja radnih mesta: delovanje nasleđa centralizovane planske privrede u trenutku kad se države reformišu u moderne tržišne privrede, i sve veći demografski pritisak usled brzog starenja stanovništva u nekim zemljama (u sledećih 40 godina u Evropskoj uniji će biti 10 odsto manje radno sposobnog stanovništva, a čak 20-40 odsto u Ruskoj Federaciji i drugim državama bivšeg Sovjetskog Saveza), odnosno velikog broja mladih u drugim (u Turskoj i Centralnoj Aziji taj broj će se uvećati za 20-40 odsto kako milioni mladih budu ulazili na tržište rada).

Na početku tranzicije, 1990-91, otvorena nezaposlenost je bila retkost, a stope učešća u radnoj snazi, uključujući i žene, bili su visoke (sa izuzetkom zemalja Zapadnog Balkana). Iza ovoga se, međutim, skrivala i neproduktivna zaposlenost u neefikasnim državnim preduzećima i javnom sektoru. Reformski proces – na tržištima rada, u poslovnoj klimi, javnom sektoru, trgovini i finansijama – koji je bio potreban da bi se utro put porastu proizvodnje, nije u svim zemljama napredovao istom brzinom. U ranim fazama tranzicije, prilikom restrukturisanja postojećih kompanija, broj ukinutih radnih mesta prevazilazio je broj novootvorenih radnih mesta, što je značilo i manje zaposlenih. S vremenom, međutim, te reforme su se isplatile u pogledu stvaranja novih radnih mesta (Slika ES.3). Rani reformatori – Turska i nove države

članice Evropske unije; potpomognute procesom pristupanja Uniji, ove potonje su brže stremile u začarani krug istovremenog rasta proizvodnje i stvaranja radnih mesta u kasnim devedesetim i dvehiljaditim pre početka krize (Slika ES.3a). Nasuprot tome, srednji reformatori – Zapadni Balkan, Južni Kavkaz, Hrvatska, Rumunija, Moldavija – tek su počele da beleže brz rast zaposlenosti kada je udarila kriza. Kasni reformatori – Belorusija, Rusija, Ukrajina, i veći deo Centralne Azije – uglavnom su dostigle rast proizvodnje uz skroman ili vrlo mali broj novih radnih mesta (slika ES.3b).

Slika eS.3

Stope otvaranja i ukidanja radnih mesta 2001–09



Kako je kriza uticala na region?

Ekonomska kriza je izazvala velike gubitke u broju radnih mesta i znatan porast nezaposlenosti (od 2 procentna poena u proseku, ali čak 20 procentnih poena među mladima u nekim zemljama); zarade su se takođe smanjile, iako ne u tolikoj meri. Uticaj krize na radna mesta ogledao se mahom u smanjenoj potražnji usled negativnih unutrašnjih i spoljnih udara na ekonomsku aktivnost. Većina novih članica EU i druge zemlje najbliže evrozoni bile su i najviše pogođene krizom i iskusile najveći gubitak radnih mesta, dok su se Turska, Južni Kavkaz, Rusija, i članice Zajednice nezavisnih država (ZND) povratile srazmerno brzo. Najviše radnih mesta izgubljeno je u procikličnim sektorima, kao što je građevinarstvo, i sektorima koji su beležili brz rast pre krize, ali gubici nipošto nisu ograničeni samo na njih. U Turskoj, osim 2005. godine, izvozne firme uglavnom su otvarale nova radna mesta u periodu pre krize. Međutim, tokom 2009. godine izvozne firme ubedljivo su po broju izgubljenih radnih mesta nadmašile firme koje se nisu bavile izvozom. Isto tako, u proizvodnom sektoru u Rumuniji, industrije koje su pre krize stvarale najviše radnih mesta (industrija odeće, kao i kompjuterska i njoj srodne industrije) iskusile su i najveći pad zaposlenosti tokom krize.

Pored toga, kriza je uticala na zapošljavanje i tako što je preduzećima bio sužen pristup finansiranju. Mlađe firme koje su otvarale nova radna mesta u periodu 2000-2007. svakako su bile jedne od najvećih žrtava globalne krize. Iako su nove, inovativne i male firme dale velik doprinos otvaranju novih radnih mesta u regionu tokom godina ekspanzije, njihovi izgledi da prežive godine krize bili su manji zbog otežanog pristupa kreditima. Zapravo, krizu su mahom preživele veće i starije firme koje su imale pristup finansiranju ili su mogle da se oslone na unutrašnje izvore finansiranja. Za vreme krize naglo je opao i broj novih firmi. Između 2004. i 2008. broj registrovanih novih firmi (na 1000 ljudi) porastao je za 49 odsto, dok je pao za više od 20 odsto, nešto više od svih drugih regiona zajedno, u periodu 2008-09.

Kako stvoriti nova i bolja radna mesta u regionu?

Stvaranje novih i kvalitetnijih radnih mesta podrazumeva zajednički politički program nekoliko sektora koji će prevazilaziti tradicionalne mere i propise koji važe za tržište rada.

Pored očuvanja makroekonomske stabilnosti i obnavljanja privrednog rasta, zemlje – a posebno srednji i kasni reformatori – treba da povrate reformski zamajac iz vremena pre krize kako bi ojačale konkurentnost na tržištima proizvoda i faktora proizvodnje, napravile efikasniju državu, i produbile trgovinsku integraciju. Konkretno, one treba da sprovedu reforme i politike koje vode poboljšanju klime za rast i otvaranje novih radnih mesta u postojećim i novim firmama, kao i da omoguće radnicima da budu prilagodljivi, obučeni i mobilni, kako bi bili spremni za nove poslove. Ove reforme su se uglavnom isplatile ranim reformatorima, a verovatno će se isplatiti i srednjim i kasnim reformatorima.

Otvaranje novih radnih mesta u privatnom sektoru

U proseku, oko 10-15 odsto ukupnog broja firmi stvaralo je više od dve trećine novih radnih mesta u regionu u godinama pre krize (ovaj obrazac je uočljiv i u drugim razvijenim privredama). Ove takozvane gazele, generatori novih radnih mesta, uglavnom su mlađe firme – mada ne nužno i male – čiji je broj zaposlenih brzo rastao. One pokazuju sklonost da napreduju u povoljnom poslovnom okruženju, a njihova sposobnost da rastu u velikoj meri zavisi od pristupa izvorima finansiranja i uspešnom početnom

upravljanju. Politike bi, stoga, trebalo da olakšaju ulazak na tržište novim firmama koje imaju potencijal da postanu sledeće perjanice u stvaranju novih radnih mesta, a da neprofitnim firmama omoguće brzu i jeftinu likvidaciju. Oslobođanje neiskorišćenog preduzetničkog potencijala u regionu (primera radi, gotovo jedna četvrtina zaposlenih radije bi da budu samozaposleni) predstavlja priliku za to, posebno u paru sa politikama koje omogućavaju lokalno ukрупnjavanje firmi, resursa i talenata.

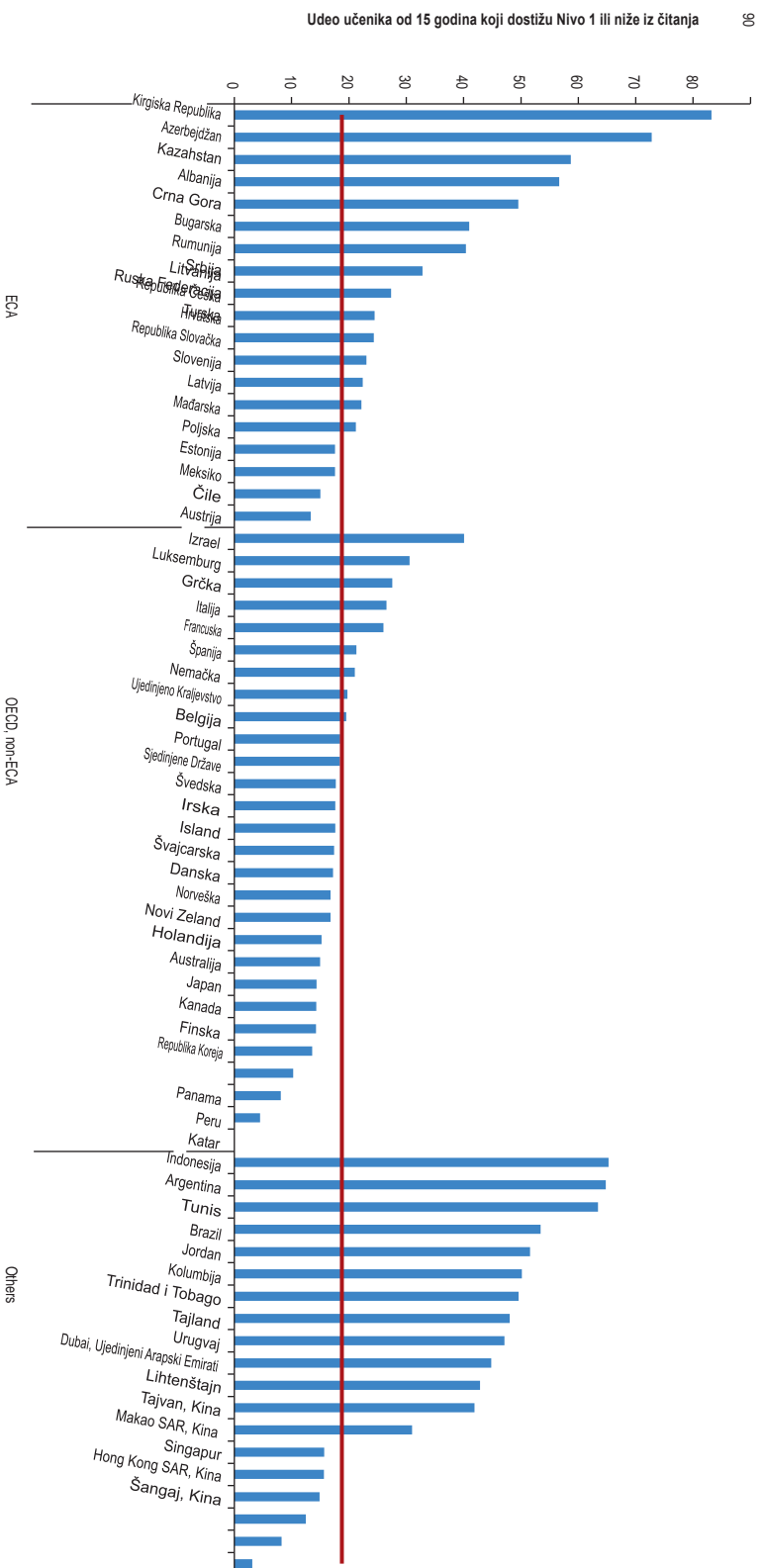
Potrebno je sprovesti sledeće mere: (a) nastaviti proces reformi i restrukturisanja preduzeća, uključujući i restrukturisanje državnih preduzeća u zemljama koje su kasno pokrenule reforme, (b) nastaviti sa reformama za poboljšanje poslovnog okruženja (npr. konkurentnosti, registracije imovine, pravnog sistema, poreskog sistema, infrastrukture, ekonomske integracije) i funkcionisanja tržišta; (c) unapređivati preduzetništvo širenjem pristupa razboritom finansiranju i poslovnoj obuci, poboljšanjem propisa koji regulišu ulazak firmi na tržište i povlačenje s tržišta (npr. stečaj), i ustoličavanjem ohrabrujućih socijalnih normi i stavova kada je reč o preuzimanju rizika; (d) sprovesti politike koje će pogodovati industrijskoj aglomeraciji kroz bolju infrastrukturnu povezanost i logistiku, lance snabdevanja i mobilnost radne snage.

Podrška radnicima u obučavanju za moderno radno mesto

Širom regiona, sve veći broj poslodavaca navodi veštine kao najveću prepreku rastu firmi pre krize. Veštine koje firme danas traže sve više sa rutinskih, manuelnih i kognitivnih prerastaju u manje rutinske veštine višeg reda, uključujući socijalno-emocionalne ("meke") veštine. Međutim, većina obrazovnih sistema i sistema obučavanja u regionu nije uspela da održi korak sa brzim promenama na tržištu rada. U većini zemalja, jedan od pet petnaestogodišnjaka bio je funkcionalno nepismen 2009. godine, a taj broj je dostizao 40 odsto u Bugarskoj i Rumuniji, i bio i veći u nekim delovima Centralne Azije (slika ES.4); pored toga, učenici se i dalje prerano stručno usmeravaju, na račun sve slabijih osnova za opšte veštine u mnogim zemljama. Gledano iz pozitivnog ugla, visoko obrazovanje se u regionu i dalje isplati, uprkos znatnom porastu broja fakultetski obrazovanih radnika. Univerzitetska diploma vezuje se za zaradu po satu koja je u proseku 60 odsto viša od one koju dobija prosečan radnik sa srednjim obrazovanjem u zemljama poput Albanije, Bivše Jugoslovenske Republike Makedonije, Poljske i Turske. Međutim, ima dokaza da visoka primanja nisu dostupna svima. Često se dešava da se siromašnim porodicama ulaganje u visoko obrazovanje vrati u vidu zarade koja je znatno ispod tržišnog proseka, što sticanje fakultetske diplome može da prikaže kao neprivačan izbor za jednu nimalo zanemarljivu grupu mladih.

Potrebno je sprovesti sledeće mere: (a) novu radnu snagu koja dolazi na tržište rada snabdeti efikasnim opštim veštinama (i kognitivnim i socio-emocionalnim), poboljšanjem mera razvoja u ranom detinjstvu i kvaliteta predškolskog i osnovnog obrazovanja, kao i odlaganjem stručnog usmeravanja; (b) širenje visokog obrazovanja kontrolisati uspostavljanjem okvira koji će obezbediti kvalitet, boljim informisanjem o potrebama tržišta rada u različitim oblastima, i proširenjem mogućnosti za mlade sa niskim prihodima; (c) ukazati na tržišne neuspehe i ponuditi stimulaciju za obučavanje na radu; (d) popuniti jaz između tehničkih i uskostručnih veština u grupi mladih i odraslih, uključujući i uvođenje efikasnije obuke koja će biti prilagođena starosti zaposlenog u okviru aktivne politike tržišta rada, kao i namenske programe samo za ugrožene grupe; (e) stvoriti uslove za razvoj tržišta obrazovanja odraslih i usluga obučavanja.

Slika eS.4
Previše petnaestogodišnjaka u regionu oštaje funkcionalno nepismeno, 2009.



Izvor: Murthi and Sondergaard 2012.
 Napomena: Crvena linija označava prosečan udeo funkcionalno nepismenih petnaestogodišnjaka u zemljama OECD koje ne pripadaju istočnoj Evropi i Centralnoj Aziji. ECA = Evropa i Centralna Azija; OECD = Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj; PISA = Program za međunarodnu procenu učenčkog znanja (OECD).

Pristup ograničenjima poreskog sistema i sistema socijalne zaštite, i uklanjanje barijera za zapošljavanje manjina, žena, mladih, i starijih radnika

Poreski sistem i sistem socijalne zaštite nisu uvek takvi da pogoduju (zvaničnom) zapošljavanju. Niska poreska osnovica (na svakog pojedinca koji plaća doprinose dolazi u proseku troje onih koji ne plaćaju) i često širokogrud sistem socijalnog (penzionog) osiguranja, posledično iziskuju visoke stope oporezivanja rada. U proseku, porezi i društveni doprinosi u regionu iznose 37 odsto troškova rada. Važno je imati u vidu i da su porezi na plate manje progresivni nego u Zapadnoj Evropi, čime se obeshrabruje zapošljavanje među onima sa niskim primanjima. Isto tako, programi socijalne zaštite zamišljeni su tako da ne stimulišu formalno zapošljavanje. Penzioni sistemi ohrabruju na rano penzionisanje, podrivajući stimulaciju za starije radnike i skraćujući radni vek. Istovremeno, socijalna pomoć i naknade za nezaposlene nisu velikodušne i u većini zemalja imaju ograničen domet, ali su postavljene tako da često eksplicitno ili implicitno zabranjuju ili obeshrabruju rad. Pored ovih nedostataka podsticaja za rad, i druge prepreke, uglavnom izvan tržišta rada – kao što je nedostatak opcija zaštite dece i starih; ograničene mogućnosti fleksibilnog rada, loš pristup korisnim idejama, mrežama i informacijama i/ili negativni stavovi i društvene norme – mogu lako da isključe sa tržišta rada neke grupe, posebno žene, mlade, starije radnike, i etničke manjine.

Potrebno je sprovesti sledeće mere: (a) smanjiti poreze na rad, posebno za one sa niskim primanjima, zaposlene pola radnog vremena i za drugog zaposlenog u okviru istog domaćinstva; (b) poboljšati domet i postavke sistema socijalne zaštite, u šta spada i nastavak reformi penzionog sistema; (c) poboljšati radne zakone i propise tako da tržišta rada postanu manje rigidna i dopuste fleksibilne radne aranžmane; (d) pojačati aktivne programe tržišta rada koji će pomoći da se prevaziđu različite prepreke zapošljavanju sa kojima se muškarci i žene suočavaju tokom svog radnog veka.

Uklanjanje prepreka unutrašnjoj migraciji

Mada je međunarodna migracija radne snage važna pojava u nekoliko zemalja, interne stope mobilnosti u regionu ostaju niske. Ono malo unutrašnje migracije koja se primećuje često se kreće u "pogrešnom smeru", to jest daleko od vodećih regiona i/ili u okviru zaostalih regiona. Mladi su obično mnogo mobilniji i interno i u međunarodnim okvirima, dok stariji radnici retko kad migriraju. Ipak, mnogo toga bi se dobilo uklanjanjem prepreka unutrašnjoj migraciji radne snage, s obzirom na veliku neujednačenost među zemljama u produktivnosti i efektima tržišta rada. Velika unutrašnja mobilnost omogućila bi radnicima da prelaze u mesta sa većim potencijalom za stvaranje poslova, i time doprinesu aglomeraciji lokalnih ekonomija i boljoj prilagođenosti tržišta rada. Aktivnosti bi trebalo usmeriti na uklanjanje postojećih prepreka migraciji.

Potrebno je sprovesti sledeće mere: (a) podržati razvoj tržišta stanova i kreditnog tržišta; (b) učiniti socijalne beneficije prenosivim (c) ukloniti prepreke koje proističu iz administrativnih zahteva i olakšati pristup informacijama o mogućnostima zapošljavanja širom regiona u centrima za zapošljavanje i praćenje tržišta rada; (d) reformisati regionalne politike tako da više ne obeshrabruju mobilnost; (e) investirati u opšte, svuda upotrebne veštine, i (f) smanjiti regionalnu neujednačenost u pristupu osnovnim uslugama.

Utvrđivanje prioriteta politike. Uspešna primena politika koje efikasno postavljaju na nove osnove stubove radne i socijalne zaštite društvenog modela u regionu zahteva uspostavljanje jasnih prioriteta i prilagođavanje politika stepenu modernizovanosti i demografskim imperativima svake zemlje ponaosob (tabela ES.1).

U svim zemljama, reforme koje dižu kvalitet poslovne klime, jačaju konkurentnost tržišta rada, modernizuju javni sektor, produbljuju finansijski razvoj, i pospešuju integrisanje u globalna tržišta predstavljaju neophodan uslov za pozitivno i održivo stvaranje radnih mesta. Ove aktivnosti će morati da budu sveobuhvatne i trajne da bi se isplatile, kao što pokazuje iskustvo naprednih reformatora u regionu.

Pored toga, kretanje duž putanje modernizacije zahtevaće dalje restrukturisanje privrede i preraspodelu rada, bez obzira na to u kojoj fazi reformi se zemlja nalazi – naprednoj, srednjoj ili ranoj. Ovi procesi mogu biti skupi i nedelotovorni, i mogu izazvati osetno kratkoročno pogoršanje uslova života, posebno među određenim grupama radnika, ako ih ne prate mere koje obezbeđuju bolju usklađenost poslova i radne snage, i poboljšavaju radnu osposobljenost onih koje promene najviše pogađaju. Mere koje uvažavaju starost i pol mogu da pomognu da proces restrukturisanja bude efikasniji i ima bolji učinak.

Predložene politike koje se tiču zapošljavanja slede kumulativni pristup jer se države kreću od ranih, preko srednjih do naprednih modernizatora, dok istovremeno među njima razlikuje one sa velikom populacijom mladih i one sa stanovništvom koje brzo stari.

Različite reformske mere

Brz rast, brojno mlado stanovništvo	Spor rast ili lagan pad, umereno starenje stanovništva	Brz pad, brzo starenje
a. napredni reformatori		
Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) + društveni stavovi Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje	Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) + društveni stavovi Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje i obrazovanje odraslih uslovljeno tržištem + veštine za inovacije	Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) + društveni stavovi Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje i obrazovanje odraslih uslovljeno tržištem + veštine za inovacije Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti + mudra imigraciona politika Smanjiti efekte troškova rada i poreze +
b. srednji reformatori		

Dublja integracija (sa EU i globalno) Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje uslovljeno tržištem Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti Smanjiti efekte troškova	Dublja integracija (sa EU i globalno) Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje i obrazovanje odraslih uslovljeno tržištem, i obuka radne snage Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti + mudra imigraciona politika Smanjiti efekte troškova rada i	Dublja integracija (sa EU i globalno) Reforma poslovne klime radi podsticanja i održavanja rasta "perjanica" Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) Strong generic skills + market-driven tertiary and adult education and labor training Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti + mudra imigraciona politika Smanjiti efekte troškova rada i poreze + fleksibilni radni aranžmani Jaka stimulacija + reforma penzija + preciznije ciljanje bezbednosnih mreža + društveni stavovi i stavovi poslodavaca o stariim radnicima
c. kasni reformatori		
Restrukturisanje javnog sektora + produktivna diversifikacija Poboljšana poslovna klima za razvoj privatnog sektora Jednostavno ulaženje u preduzetništvo i napuštanje tržišta (na primer, pristup pomoći, reforma bankrota) Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje	Restrukturisanje javnog sektora + produktivna diversifikacija Poboljšana poslovna klima za razvoj privatnog sektora Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje i obrazovanje odraslih uslovljeno tržištem i obuka radne snage Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti + mudra imigraciona politika Smanjiti efekte troškova rada i poreze + fleksibilni radni aranžmani	Restrukturisanje javnog sektora + produktivna diversifikacija Poboljšana poslovna klima za razvoj privatnog sektora Dobre opšte veštine + fakultetsko obrazovanje i obrazovanje odraslih uslovljeno tržištem i obuka radne snage Ukloniti prepreke unutrašnjoj mobilnosti + mudra imigraciona politika Smanjiti efekte troškova rada i poreze + fleksibilni radni aranžmani Jaka stimulacija + reforma penzija + preciznije ciljanje bezbednosnih mreža + društveni

Bibliografija

- ILO (International Labour Organization). 2013. *Key Indicators of the Labor Market (KILM)*. 7th ed. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Murthi, Mamta, and Lars Sondergaard. 2012. *Skills, Not Just Diplomas: The Path for Education Reforms in Eastern Europe and Central Asia*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2013a. *World Development Indicators 2013*. Washington, DC: World Bank.
- . 2013b. *World Development Report 2013: Jobs*. Washington, DC: World Bank.