

Statistika i dostojanstven rad

Kritička analiza političkog tumačenja statistike rada

Autorka: Sarita Bradaš

1. UVOD

U javnosti, kako široj tako i onoj stručnoj, objavljivanje podataka o stopi nezaposlenosti i stopi zaposlenosti izaziva burne rasprave. I dok šira javnost dovodi u sumnju stopu nezaposlenosti, a stručna osporava podatke o porastu zaposlenosti, zvaničnici vlasti ih koriste kao dokaz sopstvenog doprinosa ekonomskom razvoju. Stručna javnost ukazuje prvenstveno na neusklađenost indikatora zaposlenosti sa makroekonomskim i fiskalnim trendovima (BDP i produktivnost) zbog čega izražavaju sumnju u verodostojnost podataka iz Ankete o radnoj snazi (ARS)¹ na kvartalnom nivou.

Zvanična statistika u oblasti rada daje pokazatelje razvoja privrede i osnova je za kreiranje ekonomskih i socijalnih politika i programa koji bi trebalo da doprinesu unapređenju kako ekonomskih, tako i socijalnih prava građana. U nacionalnim politikama i programima koji se odnose na oblast zapošljavanja (Strategija zapošljavanja u RS 2011-2020, godišnji akcioni planovi zapošljavanja, Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja EU) primetna je usmerenost, kako u analizama, tako i u planiranim merama, na isključivo dva indikatora tržišta rada: stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti, pri čemu se povećanje prve i smanjenje druge smatra isključivim pokazateljem uspešnosti na tržištu rada bez sagledavanja navedenih pokazatelja iz ugla mogućnosti za ostvarenje dostojanstvenog rada i bez uspostavljanja mehanizama za zaštitu ekonomskih i socijalnih prava zaposlenih.

Imajući u vidu sa jedne strane, svedenost i ozbiljnu ograničenost, kako stručnih rasprava tako i programa u oblasti zapošljavanja, na jedan do dva indikatora statistike rada, naša pažnja će biti usmerena na sagledavanje ključnih indikatora tržišta rada sa aspekta dostojanstvenog rada, odnosno traženja odgovora na pitanja da li zaposlenost u Srbiji doprinosi ostvarivanju psihosocijalnih funkcija rada i kakvi su izgledi nezaposlenih da promene svoj status na tržištu rada. Dostojanstven rad, prema definiciji Međunarodne organizacije rada, je posao koji pruža prilike za produktivan rad i omogućava pristojnu zaradu, bezbednost na radnom mestu i socijalnu zaštitu za

¹ Anketa o radnoj snazi sprovodi Republički zavod za statistiku na slučajno odabranom uzorku domaćinstava. Cilj anketiranja je prikupljanje podataka o stanju i promenama na tržištu rada: veličini, strukturi i karakteristikama aktivnog (zaposleni i nezaposleni) i neaktivnog stanovništva. Anketa se sprovodi u skladu sa metodološkim principima Međunarodne organizacije rada (MOR) usvojenim na 13. konferenciji statističara rada i Evropske statističke kancelarije (Eurostata) koja je metodološki uskladila anketu Evropske unije. Prikupljeni podaci važni su za praćenje, merenje i ocenjivanje ekonomskih i društvenih trendova u Republici Srbiji i trebali bi da budu osnova za donošenje programa politike zapošljavanja.

porodice, bolje izgleda za lični razvoj i društvenu integraciju, slobodu ljudi da izraze svoju zabrinutost, da se organizuju i da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote, kao i jednakost u tretmanu i mogućnostima za sve žene i muškarce². Tako definisan, dostojanstven rad uključuje sve suštinske funkcije³ koje rad za čoveka ima iz ugla sociopsihološkog određenja: ekonomska (zadovoljavanje egzistencijalnih potreba), socijalna (pruža mogućnost socijalnih interakcija, izvor je socijalnog statusa i prestiža) i psihološka (izvor identiteta pojedinca, samopoštovanja i samoostvarenja). U traženju odgovora koristićemo javno dostupne podatke iz Ankete o radnoj snazi u Srbiji za 2016. godinu, kao i podatke iz administrativnih izvora o nezaposlenima⁴, zaposlenima i zaradama⁵.

2. INDIKATORI TRŽIŠTA RADA U SRBIJI

Anketa o radnoj snazi (ARS) se sprovodi po međunarodnoj metodologiji zasnovanoj na pravilima i principima Međunarodne organizacije rada (MOR) i kao takva omogućuje uporedivost podataka. Međutim, podaci sa tržišta rada Srbije koji se prikupljaju na ovaj način nisu dostupni na stranici Eurostata⁶. Pored podataka o zaposlenosti i nezaposlenosti, ARS pruža uvid u podatke o delovima tržišta rada koje nije uhvatljivo merenjem o registrovanoj (ne)zaposlenosti: neformalna zaposlenost, ranjiva zaposlenost, vidljiva i nevidljiva podzaposlenost, radno vreme, vrsta ugovora o radu, skrivena nezaposlenost, neadekvatna zaposlenost itd.⁷

Dva indikatora tržišta rada za period 2014-2016. (tabela 1.), koji se najčešće koriste kao osnovni, ukazuju na njihovo nominalno poboljšanje (povećanje stope zaposlenosti i stope aktivnosti te smanjenje stope nezaposlenosti i stope neaktivnosti). I pored toga, treba ukazati da mereno ovim indikatorima Srbija znatno zaostaje za većinom evropskih zemalja. Naime, Srbija ima znatno manje stope aktivnosti i zaposlenosti i veće stope nezaposlenosti i neaktivnosti. Prosečne vrednosti indikatora u zemljama EU-28 u 2016: stopa aktivnosti (uzrast 15-64) bila je 73%, stopa zaposlenosti (uzrast 15-64) bila je 66,6%, stopa nezaposlenosti (uzrast 15-74) bila je 8,6%, dok su u Srbiji vrednosti navedenih indikatora bile 65,6%, 55,2% i 15,3% respektivno. Iako se u predgovoru ARS⁸ navodi da su informacije koje se dobijaju Anketom metodološki i sadržinski uporedive sa istovrsnim podacima drugih zemalja te da se dostavljaju Eurostatu, na stranici Eurostata⁹ koji sadrže podatke o tržištu rada nisu dostupni podaci za Srbiju, niti je moguće na osnovu podataka iz ARS pratiti neke indikatore koje prati Eurostat (npr. tranzicija na tržištu rada, podzaposlenost, kvalitet zaposlenja).

2 MOR je na 18. Međunarodnoj konferenciji statistike rada u decembru 2008. godine predstavila Okvir za merenje dostojanstvenog rada koji uključuje deset elemenata dostojanstvenog rada: 1) mogućnosti zapošljavanja, 2) adekvatne zarade i produktivan rad, 3) prihvatljivo radno vreme, 4) ravnoteža porodičnog i ličnog života, 5) rad koji treba ukinuti, 6) stabilnost i sigurnost poslova, 7) jednake mogućnosti i tretman zaposlenih, 8) bezbedna radna okolina, 9) socijalna sigurnost i 10) socijalni dijalog.

3 Šverko, B. *Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija*, u Kolesarić, V., Krizmanić, M. i Petz, B., Uvod u psihologiju, 1991. Zagreb: Prosvjeta, str. 17–56.

4 Nacionalna služba za zapošljavanje: publikacija Statistički bilten, januar-decembar, 2016. godine

5 Republički zavod za statistiku. publikacije: Registrovana zaposlenost u Republici Srbiji te Zaposlenost i zarade, 2016.godina

6 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

7 Objašnjenje navedenih termina nalazi se u Pojmovniku.

8 Bilten Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016, Republički zavod za statistiku, str. 3.

9 <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Tabela 1. Osnovni indikatori tržišta rada za stanovništvo 15 i više godina

	u hiljadama					u %			
	ukupno	aktivni	zaposleni	nezaposleni	neaktivni	stopa aktivnosti	stopa zaposlenosti	stopa nezaposlenosti	stopa neaktivnosti
2014	6099.2	3157.2	2544.2	613.0	2806.1	51.8	41.7	19.4	48.2
2015	6059.9	3126.1	2574.2	551.9	2785.9	51.6	42.5	17.7	48.4
2016	6017.6	3208.8	2719.4	489.4	2731.0	53.3	45.2	15.3	46.7

Izvor: ARS, Republički zavod za statistiku, 2016. godina

2.1 ZAPOSLENOST

Stopa zaposlenosti, izražena kao udeo zaposlenih u populaciji radnog uzrasta, predstavlja pokazatelj sposobnosti privrede da kreira zapošljavanje. Međutim, sam po sebi ovaj indikator nam ništa ne govori o kvalitetu zaposlenosti, već ga je potrebno upotpuniti podacima dezagregiranim po uzrastu, sektorima (formalni/neformalni sektor, sektori delatnosti), statusu u zaposlenosti, zanimanjima i obrazovanju, kao i podacima o radnom vremenu, vrstama radnog angažovanja, zaradama i proceni subjektivnog statusa.

2.1.1 Sektorska zaposlenost

Povećanju stope zaposlenosti u 2016. u odnosu na prethodnu godinu (tabela 2.) doprinelo je, pre svega, zapošljavanje u neformalnom sektoru koji je u povećanju broja zaposlenih učestvovao sa 58%. Posmatrano prema profesionalnom statusu do najvećeg rasta zaposlenosti došlo je kod samozaposlenih za 18%. Dok je broj samozaposlenih koji zapošljavaju radnike manji i u formalnom i u neformalnom sektoru, broj samozaposlenih bez radnika u neformalnom sektoru veći je za 32%.

Tabela 2. Zaposleni u formalnom i neformalnom sektoru u odnosu na prethodnu godinu s obzirom na profesionalni status

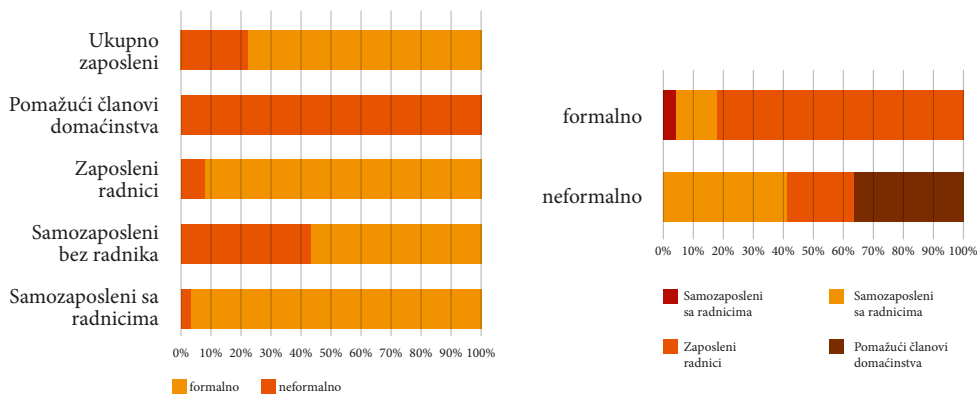
status	ukupno			formalno zaposleni			neformalno zaposleni		
	2016. (u hiljadama)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	2016. (u hiljadama)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	2016. (u hiljadama)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)
samostalni sa zaposlenima	92.9	-6.7	0.93	90.4	-5.9	0.94	2.5	-0.9	0.74
samostalni bez zaposlenih	550.3	82.8	1.18	304.4	22.4	1.08	245.9	60.3	1.32
zaposleni radnici	1858.3	60.5	1.03	1725.4	53.4	1.03	132.9	7.1	1.06
pomažući članovi domaćinstva	217.9	8.7	1.04				217.9	8.7	1.04
ukupno	2719.4	145.2	1.06	2120.2	69.9	1.03	599.2	75.3	1.14

Poračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Zaposlenost u neformalnoj ekonomiji i zaposlenost prema profesionalnom statusu omogućava uvid u kojoj meri su zaposleni izloženi ekonomskom riziku. Podaci o zaposlenima u neformalnoj ekonomiji i njihovom profesionalnom statusu (slika 1) upućuju na visok udeo rada u neformalnom sektoru (22%) i ranjivoj zaposlenosti

(32%). Nizak nivo socijalnih davanja, male plate i penzije dovode do toga da je za većinu nezaposlenih i do tada neaktivnih jedina strategija preživljavanja rad u neformalnoj ekonomiji. Veliki udeo samozaposlenih bez radnika (41%) i pomažućih članova domaćinstva (36%) u neformalnom sektoru upućuje na veliki udeo nisko-produktivnog i radno intenzivnog poljoprivrednog sektora i slab rast poslova u formalnoj ekonomiji, što potvrđuju i podaci o sektorskoj zaposlenosti i zaposlenosti po zanimanjima.

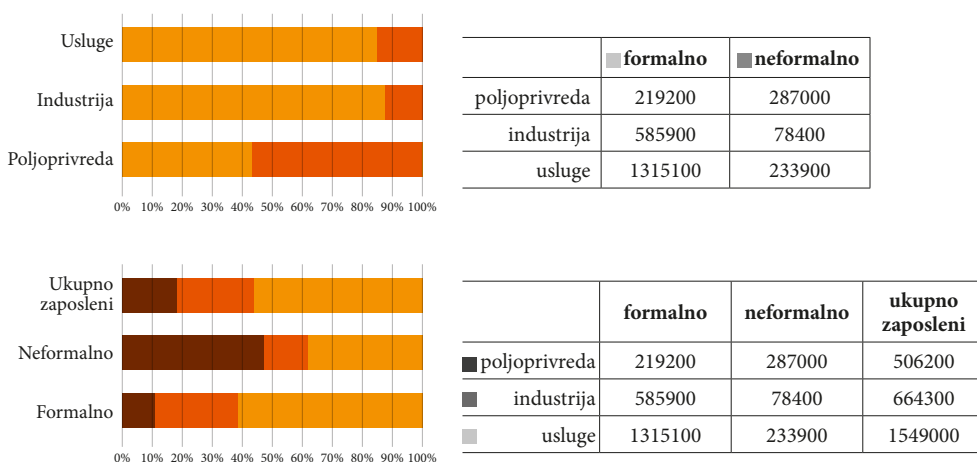
Slika 1. Formalno i neformalno zaposleni u 2016. s obzirom na profesionalni status



Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2016.)

Podaci o zaposlenima po sektorima delatnosti (slika 2.) upućuju na visoko učešće poljoprivredne zaposlenosti na slabo plaćenim ili neplaćenim kao i niskoproduktivnim poslovima. Poljoprivreda predstavlja jedini izvor prihoda za više od pola miliona zaposlenih i to je najvećim delom proizvodnja za sopstvene potrebe. Stopa neformalne zaposlenosti u poljoprivredi je 56%. Međutim, kreatori Programa za suzbijanje sive ekonomije¹⁰, neformalnu zaposlenost u poljoprivredi, bez obzira na njenu raširenost, ne identifikuju kao problem koji bi zahtevao intervenciju, pa tako u pratećem Akcionom planu ni jedna mera niti aktivnost se ne odnosi na rešavanje ovog problema. Četvrtina zaposlenih radi u sektoru industrije, i to najvećim delom u prerađivačkoj industriji, dok je 57% zaposlenih u sektoru usluga, gde je najveći udeo zaposlenih u oblasti trgovine. U sektoru usluga, u odnosu na prethodnu godinu udvostručio se broj zaposlenih u delatnosti domaćinstava (za 75000).

Slika 2. Formalno i neformalno zaposleni u 2016. prema sektorima delatnosti



Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2016.)

10 http://www.mfin.gov.rs/pages/articlephp?&id=12059&change_lang=ls

Republički zavod za statistiku (RZS) prikuplja i podatke o registrovanoj zaposlenosti, pa bismo očekivali da se podaci ARS o formalnoj zaposlenosti koliko toliko poklapaju sa podacima o registrovanoj zaposlenosti, u šta nas uostalom uveravaju i predstavnici ove institucije¹¹. Međutim, to nije tako ni kada se radi o podacima o broju zaposlenih, niti o statusu u zaposlenosti (tabela 3.) niti sa sektorskom strukturom zaposlenosti (tabela 4.). Broj formalno zaposlenih u ARS veći je za oko 110000 od broja registrovanih zaposlenih, a razlika je najveća u broju samozaposlenih.

Tabela 3. Registrovana i anketna zaposlenost s obzirom na status zaposlenih

	registrovana zaposlenost			formalna zaposlenost		
	u hiljadama		indeks 2015=100	u hiljadama		indeks 2015=100
	2016	razlika		2016	razlika	
ukupno	2009.8	20.2	101.0	2120.2	69.9	103.4
zaposleni	1699.5	14.9	100.9	1725.4	53.4	103.2
samozaposleni¹²	310.3	5.2	101.7	394.8	16.5	104.4

Proračun na osnovu podataka RZS
(Registrovana zaposlenost u Republici Srbiji – prosek 2016, ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Broj zaposlenih u poljoprivredi, prema podacima ARS, veći je za skoro sto hiljada sa učešćem od 10% u ukupnoj zaposlenosti, dok je učešće sektora poljoprivrede u registrovanoj zaposlenosti 6%. Zaposlenost u sektoru usluga i industrije je podjednaka kod registrovane i anketne zaposlenosti. Razlike između zaposlenih u formalnom sektoru su nastale prvenstveno zbog veće zaposlenosti u poljoprivredi i samozaposlenosti u ARS.

Tabela 4. Registrovana i anketna zaposlenost u 2016. s obzirom na sektor delatnosti

Sektor delatnosti	registrovana zaposlenost		formalna zaposlenost	
	broj (u hiljadama)	%	broj (u hiljadama)	%
poljoprivreda	122.4	6.1	219.2	10.3
industrija	570.7	28.4	585.9	27.6
usluge	1316.6	65.6	1315.1	62.0

Proračun na osnovu podataka RZS
(Registrovana zaposlenost u Republici Srbiji – prosek 2016. i ARS za 2016.)

2.1.2 Struktura zaposlenosti

Kretanje indikatora tržišta rada u odnosu na starost (tabela 5.) daje nam uvid u promene aktivnosti tri grupe na tržištu: mladih (15-24), odraslih (25-64) i starijih (65+). Za samo godinu dana broj mladih i stanovnika radnog uzrasta (najveći radni potencijal jedne zemlje) je smanjen za skoro 76000 što je uzrokovano, sa jedne strane, višegodišnjom negativnom stopom priraštaja i emigracijom, dok je stanovništvo starije od 65 godina uvećano za gotovo 34000. U odnosu na 2014. broj stanovnika radnog uzrasta smanjen je za 146500, pa je ovo demografsko praznjenje, *ceteris paribus*, doprinelo povećanju stope zaposlenosti od dva procentna poena. Nastavi li se trend pada stanovnika ovim tempom (75000 godišnje) 2020. godine, uz isti broj zaposlenih kao 2016, stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji bi se povećala za fantastičnih 6,9 procentnih poena i iznosila bi 62,1%.

11 Direktor RZS kaže u intervjuu za Deutsche Welle da se podaci iz ARS „poklapaju sa registrom socijalnih osiguranika maltene u hiljadu.“ dostupno na <http://www.dw.com/sr/srbija-statisti%C4%8Dki-balkanski-tigar/a-37324473>

12 Kako bi podaci iz ova dva izvora bili uporedivi broj samozaposlenih u registrovanoj zaposlenosti uključuje i individualne poljoprivrednike

U 2016. do najvećeg rasta zaposlenosti došlo je kod starijih od 65 godina (35%) i mladih od 15-19 godine (27%), pri čemu je rast zabeležen i u formalnom i u neformalnom sektoru. U navedenim kategorijama izuzetno je visoka stopa neformalne zaposlenosti: kod mladih (15-24) iznosi 37,1%, dok je kod starijih od 65 godina 58,7%. Navedeni trend možemo objasniti narastajućim siromaštvom¹³ koje mladima ograničava pristup obrazovanju. U 2015/2016. srednju školu je pohađalo 253997 učenika, a studije 190141 studenata što znači da od ukupnog broja mladih od 15 do 24 godine njih 41% je izvan obrazovnog sistema (svega 42% studenata finansirano je iz budžeta)¹⁴. Starije osobe nisu u mogućnosti da obezbede zadovoljenje osnovnih egzistencijalnih potreba zbog niskih prihoda od penzija (u 2016. zaposlenih starijih od 65 godina bilo je 139900 dok je prosečna penzija iznosila polovinu prosečne zarade¹⁵) te su prinuđeni da rade. Sa druge strane, najmanji rast broja zaposlenih je kod populacije od 25-64 godine (4%).

Tabela 5. Stanovništvo 15 i više godina u odnosu na prethodnu s obzirom na uzrast i aktivnost na tržištu rada

uzrast	ukupno		aktivni		zaposleni		nezaposleni		neaktivni	
	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)	razlika (u hiljadama)	indeks (2015=100)
15+	-42.3	99	82.7	103	145.2	106	-62.5	89	-125.1	96
15-19	-16.7	95	1.6	104	5.1	127	-3.7	82	-18.2	94
20-24	-6.5	98	-0.1	100	14.6	113	-14.7	81	-6.4	97
25-64	-52.7	99	44.5	102	89.1	104	-44.4	90	-97.6	92
65+	33.8	103	36.6	135	36.5	135	-0.9		-2.9	100

Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Na prvi pogled pozitivan pokazatelj povećanja zaposlenosti rezultirao je, u najvećem delu, povećanjem broja obespravljenih ljudi koji su na marginama tržišta rada, mladih koji umesto da se obrazuju rade na slabo plaćenim poslovima, starijih kojima penzija ne obezbeđuje opstanak, ljudi koji nemaju garantovanu zaradu ili onih čija zarada je značajno manja, ljudi koji nemaju bezbednost i zaštitu na radu, pravo na bolovanje, pravo na godišnji odmor, prava iz socijalnog osiguranja, zakonsko radno vreme, pravo na sindikalno organizovanje, i slično.

Podaci o strukturi zaposlenih po zanimanjima (tabela 6.) i obrazovanju (tabela 7.) odlikavaju sektorsku strukturu zaposlenosti: petina zaposlenih obavlja zanimanja u oblasti poljoprivrede, 15% je u uslužnim i trgovačkim zanimanjima. U zanimanjima koja zahtevaju visok nivo znanja i veština (stručnjaci i umetnici) zaposleno je svega 13%, a u tehničkim zanimanjima¹⁶ 11% ukupnog broja zaposlenih. U odnosu na prethodnu godinu porast broja zaposlenih ostvaren je u poljoprivrednim i manuelnim zanimanjima.

13 Stopa rizika od siromaštva u 2016. kod nezaposlenih iznosila 48%, kod mladih od 18-24 godine iznosi 32,7%, a kod starijih od 65 godina 19,1%, prema podacima RZS „Siromaštvo i socijalna nejednakost, 2016.“

14 Proračun na osnovu podataka u publikacijama RZS „Srednjoškolsko obrazovanje u Republici Srbiji - početak školske 2015/2016. godine“ i „Visoko obrazovanje 2015/2016.“

15 Podaci Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje „Statistički godišnji bilten 2016.“

16 U Klasifikaciji zanimanja koju koristi RZS (Republički zavod za statistiku, Beograd, 2011, str. 10) navodi se da je u grupi zanimanja Inženjeri, tehničari i stručni saradnici većina zanimanja koja zahtevaju osnovno i specijalističko strukovno obrazovanje. Međutim, od 529 zanimanja u ovoj grupi samo sedam su zanimanja inženjera, a za najveći broj zanimanja kvalifikacije se stiču srednjoškolskim obrazovanjem.

Tabela 6. Zaposleni stariji od 15 godina prema zanimanjima u 2015. i 2016.

Zanimanje	2015		2016		indeks (2015=100)
	broj (u hiljadama)	%	broj (u hiljadama)	%	
Rukovodioci, funkcioneri i zakonodavci	94.3	3.7	91.6	3.4	97
Stručnjaci i umetnici	343.0	13.3	358.1	13.2	104
Inženjeri, stručni saradnici i tehničari	306.2	11.9	309.9	11.4	101
Administrativni službenici	179.9	7.0	183.5	6.8	102
Uslužna i trgovačka zanimanja	414.0	16.1	414.8	15.3	100
Poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni	480.2	18.7	552.6	20.3	115
Zanatlije i srodni	299.8	11.7	317.7	11.7	106
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	208.5	8.1	237.6	8.7	114
Jednostavna zanimanja	229.6	8.9	235.4	8.7	103
Vojna zanimanja	18.6	0.7	18.1	0.7	97
ukupno	2574.1	100.0	2719.3	100	105.6

Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Podaci o obrazovnoj strukturi zaposlenih reflektuju nivo ekonomskog razvoja: najveći broj zaposlenih je sa srednjoškolskim obrazovanjem, gotovo petina zaposlenih je bez kvalifikacija, a tek četvrtina zaposlenih ima visoko obrazovanje. Uporedimo li stope zaposlenosti s obzirom na obrazovni nivo između Srbije i EU-28, uočavamo značajno niže stope zaposlenosti za sve nivoe obrazovanja, s tim da su razlike veće na višim nivoima obrazovanja: stopa zaposlenosti visokoobrazovanih u 2016 u Srbiji je bila 60,5%, osoba sa srednjom školom 49,8%, a niskokvalifikovanih 27,8%, dok su stope zaposlenosti u zemljama EU-28 bile 77,7% za visoko obrazovane, 63,3% za osobe sa srednješkolskim obrazovanjem i 37,1% za niskokvalifikovane.

U 2016. najveći rast zaposlenosti bio je među osobama bez kvalifikacija čime je povećan njihov udeo u ukupnoj zaposlenosti, udeo zaposlenih sa srednjim i obrazovanjem je smanjen, a sa visokim obrazovanjem je ostao na istom nivou.

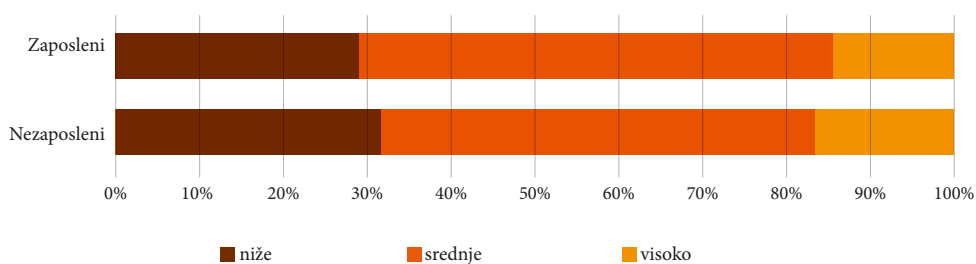
Tabela 7. Zaposleni stariji od 15 godina prema obrazovanju 2015. i 2016.

Obrazovanje	2015		2016		Indeks (2015=100)
	broj (u hiljadama)	%	broj (u hiljadama)	%	
niže	452.9	17.6	501.2	18.4	1.11
srednje	1480.1	57.5	1543.8	56.8	1.04
visoko	641.2	24.9	674.3	24.8	1.05

Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje o obrazovnoj strukturi novozaposlenih i nezaposlenih u 2016. godini (slika 3.) ukazuju da ne postoji raskorak između traženih znanja i veština, te da obrazovna struktura zaposlenih udovoljava tražnji: najviše je zaposlenih sa srednjim nivoom obrazovanja (57%), a najmanje sa visokim (13%), što odgovara obrazovnoj strukturi nezaposlenih na evidenciji NSZ.

Slika 3. Struktura zaposlenih i nezaposlenih u 2016. prema evidenciji NSZ s obzirom na obrazovanje



Proračun na osnovu podataka Nacionalne službe za zapošljavanje (Statistički bilten, januar 2017.)

Prikazani podaci demantuju tvrdnje da je ključni problem srpskog tržišta rada nedostatak kvalifikovane radne snage te neusklađenost ponude i tražnje za radom. Neusklađenost postoji, ali između broja poslova dostupnih osobama odgovarajućih kvalifikacija. Dominacija sektora poljoprivrede, industrije niske i srednje tehnološke složenosti, te tradicionalnih usluga, ima za posledicu angažovanje radne snage na poslovima koji zahtevaju niži ili srednji nivo stručne osposobljenosti. Bilo bi razumljivo da se kroz investicione zahvate, kreiraju takvi poslovi koji bi koristili najkvalitetnije raspoložive ljudske resurse, kao jedini održivi osnov socijalnog i ekonomskog razvoja. Međutim, u politikama zapošljavanja takav cilj nije definisan. U praksi, dolazak stranih investitora najčešće znači otvaranje preduzeća sa niskim stepenom finalizacije proizvoda (autokablovi, sklapanje delova obuće, proizvodnja čarapa), u kojima se zapošljava uglavnom sa ugovorima na određeno vreme, a radi se prekovremeno iznad utvrđenog zakonskog maksimuma. Navedeno potvrđuju i podaci o stopi nezaposlenosti s obzirom na nivo obrazovanja. Dok je u ekonomijama koje se zasnivaju na znanju i inovacijama najniža stopa nezaposlenosti kod visokoobrazovanih, a najviša kod nekvalifikovanih, u Srbiji je najniža stopa nezaposlenosti u 2016. bila kod nekvalifikovanih (12,4%), zatim visokoobrazovanih (13,9%), a najviša kod nezaposlenih sa srednjim obrazovanjem (16,7%).

Važan pokazatelj nevidljive podzaposlenosti je usklađenost kvalifikacija zaposlenih sa traženim znanjima i veštinama na poslovima koje obavljaju, ali takve indikatore zvanična statistika ne prati. Nisu dostupni podaci koji bi omogućili procenu koliko zaposlenih radi na poslovima koji ne odgovaraju njihovim kvalifikacijama, niti podaci o broju prekvalifikovanih. Dva su razloga za to: prvo, kategorija „visokoobrazovani“ uključuje studije prvog, drugog i trećeg stepena¹⁷, a drugi je što na osnovu strukture zaposlenih po grupama zanimanja to nije moguće uraditi budući da se u istoj grupi nalaze zanimanja koja zahtevaju različite nivoe kvalifikacija (npr. u grupi 3 Inženjeri, stručni saradnici i tehničari zahtevani nivoi kompetencija se stiču četvorogodišnjim srednjoškolskim obrazovanjem ili strukovnim studijama prvog stepena).

Nivo i kvalitet zapošljavanja određen potražnjom za radom upućuju na dominantno zapošljavanje u zanimanjima za koja se traži niži ili srednji nivo kvalifikacija, zanimanjima koja su slabo plaćena i nesigurna u poljoprivredi, domaćinstvima i trgovini. Nude se poslovi koji zasigurno ne doprinose ekonomskom i socijalnom razvoju ni društva, niti pojedinca. Takav rad osujećuje zadovoljenje onih funkcija koje rad daje čoveku: ekonomsku sigurnost, socijalnu interakciju, strukturirano vreme, ostvarivanje identiteta i samopoštovanja kroz radnu ulogu i samoostvarenje pojedinca. Deprivacija navedenih funkcija rada ima pogubne socijalne i psihološke posledice¹⁸.

17 Pitanje 119. o najvišoj završenoj školi klasifikuje moguće odgovore za visokoobrazovane u četiri kategorije, ali iz nama nepoznatih razloga ne prikazuje ih, a sa druge strane grupa nekvalifikovanih je podeljena na dve kategorije: bez škole i niže. (Upitnik ARS, str. 39)

18 Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: The psychology of social issues*. Cambridge: Cambridge University Press.

2.1.3 Zarade zaposlenih

Podaci o zaradama i zaposlenima su kratkoročni pokazatelji razvoja privrede i elementi za izradu dugoročnih i kratkoročnih razvojnih programa u području ekonomske i socijalne politike kako na nacionalnom, tako i na regionalnom nivou. Pored toga, a ne manje važno, podaci o zaradama osnova su za procenu da li posao obezbeđuje materijalnu sigurnost koja je preduslov za zadovoljavanje socijalnih i psiholoških funkcija rada. Iako se u okviru ARS prikupljaju podaci o zaradama¹⁹, ti podaci nisu dostupni.

Kolika je prosečna zarada u Srbiji za one koji rade za platu u formalnom sektoru? Podaci o prosečnim zaradama se objavljuju na mesečnom (Statistika zaposlenosti i zarada ZP11) i na polugodišnjem nivou (Statistika zarada ZP12). Podaci na mesečnom nivou uključuju zarade zaposlenih u pravnim licima i kod preduzetnika, dok podaci na polugodišnjem nivou ne uključuju zarade u mikro, malim preduzećima, preduzetnike i zaposlene kod njih, većinu zaposlenih u srednjim preduzećima niti zaposlene u vojsci i policiji. Razlog za to je u izboru namernog uzorka pravnih lica pri čemu „kriterijum za izbor u uzorak predstavlja broj zaposlenih, na osnovu kojeg se izveštajne jedinice biraju u uzorak, od većih ka manjim.“²⁰ Međutim, u saopštenjima o zaradama na mesečnom nivou nema podataka o broju zaposlenih na osnovu čijih zarada je taj prosek izračunat, dok takvi podaci postoje u Statistici zarada, što nam daje osnov za analizu tako dobijene prosečne zarade, koja je sa porezima i doprinosima iznosila 67.871 dinar za septembar 2016.

Prosečna zarada je prikazana za 1.018.644 zaposlena, što predstavlja 53% registrovanih zaposlenih i preduzetnika u istom periodu. Sumnja u pouzdanost podataka proizilazi iz činjenice da su u uzorak ušla velika preduzeća u kojima radi oko 45% ukupno registrovanih zaposlenih, a čiji zaposleni primaju 16% veće zarade od proseka, dok u uzorak nisu ušli zaposleni u mikropreduzećima čije su zarade 25% niže od proseka.²¹ Razlike u pojedinim sektorima delatnosti su drastičnije (u sektoru građevinarstva zaposleni u velikim preduzećima primaju 27% više od proseka, a u mikro 37% niže zarade od proseka sektora). Drugim rečima, prosečne zarade na polugodišnjem nivou se računaju na osnovu proseka zarada u velikim i delom srednjim preduzećima od čega je polovina zaposlena u javnom sektoru. Prema podacima Agencije za privredne registre²² u 2016. za zaposlene u javnim preduzećima rashodi za zarade i naknade zarada su za 20% više u odnosu na prosek rashoda po ovom osnovu u svim privrednim društvima, dok preduzetnici koji podnose finansijske izveštaje za zarade i naknade zarada izdvajaju 51% manje nego privredna društva. Iz ovoga sledi, da se radi o nereprezentativnom uzorku te da nisu ni pouzdani niti validni podaci o zaradama koje se plasiraju od strane zvaničnih institucija (Zavod za statistiku i druge).

Sledeći problem proizilazi iz obuhvata zaposlenih po sektorima delatnosti. U izračunavanju prosečnih zarada, najveću težinu (najveće učešće) daju zarade zaposlenih u sektorima sa iznadprosečnim i prosečnim zaradama, čiji je obuhvat po sektorima delatnosti sledeći: rudarstvo - 100%, snabdevanje električnom energijom - 87%, vodosnabdevanje - 91%, obrazovanje - 99% i zdravstvo - 93%. Sa druge strane, najmanje su zastupljeni zaposleni iz slabije plaćenih sektora: ostalih uslužnih delatnosti (10%), ugostiteljstva (19%) i trgovine (27%).

Budući da se zarade zaposlenih kreću u rasponu od 0 do preko 150000 dinara primereniju meru prosečne zarade daje medijana, koja nije osetljiva na ekstremne vrednosti i predstavlja vrednost koja je na sredini svih podataka. Tako izračunata vrednost

19 Upitnik ARS, pitanje 62, str.19: „Kolika je iznosila vaša neto zarada u prethodnom mesecu?“

20 Metodološko uputstvo RZS dostupno na <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SMET/SMET019010L.pdf>

21 Proračun na osnovu podataka iz publikacije „Troškovi rada u republici Srbiji 2102.“ Republički zavod za statistiku

22 Proračun na osnovu podataka iz publikacije „Godišnji bilten finansijskih izveštaja 2016.“, Agencija za privredne registre

daje prosečnu zaradu od 55.748 dinara u bruto iznosu ili 40.250 u neto, što je zarada niža za 17,9% od objavljene. Ukoliko kao meru dostojanstvenog rada uzmemo adekvatnost zarade računica kaže: za prosečnu potrošačku korpu u Srbiji u oktobru mesecu (68.038,93 dinara) novac su mogli izdvojiti samo zaposleni čija je bruto zarada bila veća od 95.000 dinara, što znači da najveći broj zaposlenih, na osnovu čijih primanja je izračunata prosečna zarada, nije imao dovoljno novca da priušti prosečnu potrošačku korpu.

Zvanične institucije u Srbiji koje raspolažu podacima koliko zaposlenih u Srbiji ne prima zaradu, koliko njih prima manje od minimalne ili samo minimalnu, te podatke ne objavljuju, odnosno drugim rečima kriju ih od javnosti. Dakle, možemo se pozvati samo na procene. Prema procenama RZS²³ između 300 i 350 hiljada zaposlenih prima minimalnu zaradu, dok po procenama sindikata²⁴ 50 hiljada zaposlenih uopšte ne prima zaradu. Sa neredovnim isplata zarada suočava se više od dve trećine zaposlenih, četvrtina čeka od 30 do 90 dana, a 7% duže od tri meseca²⁵. Prosečna zarada (čak i ona koju računa RZS na namerno neprikladnom uzorku), kao i minimalna, su među najnižima u Evropi. Prema podacima Eurostata²⁶ minimalna zarada u Srbiji 2015. bila je 235 evra, a nižu minimalnu zaradu primili su samo zaposleni u Albaniji, Rumuniji i Bugarskoj. Prema istom izvoru, zarada po satu u 2014. u Srbiji je iznosila 3 evra (medijana 2,6 evra), odnosno pet puta manje od proseka EU-28, i bila je veća za nekoliko desetina centi od zarade u Rumuniji, Makedoniji i Bugarskoj. Četvrtina radnika je, prema istom izvoru, plaćena jednako ili manje od 1,75 evra po satu. U 2016. minimalna zarada je iznosila 171 evro što je pad od zabrinjavajućih 27,4 procenta u odnosu na 2014, a vrednost prosečnog časa je bila 2.15 evra²⁷ ili 28 procenata manje nego 2014.

2.1.4 Prekarna zaposlenost

Prekarni rad nije prisutan samo u neformalnom sektoru, već postaje sve rašireniji u formalnom sektoru. Bez obzira na različite pojavne oblike, glavno obeležje prekarnog rada je nesigurnost (neizvesnost) zaposlenja pa je takav rad stalan izvor stresa za pojedinca što dovodi do narušavanja fizičkog i psihičkog zdravlja. MOR definiše²⁸ prekarni rad na osnovu načina angažovanja i uslova rada. U pogledu načina angažovanja za prekarni rad su karakteristični ugovori sa ograničenim (ili neizvesnim) trajanjem (na određeno vreme, privremeni, povremeni, sezonski, dnevni), a u pogledu prirode radnog odnosa postojanje više poslodavaca, podugovaranje, agencijsko ugovaranje i sl. Prekarni rad u pogledu uslova karakterišu: niske zarade, nepostojanje (ili slaba) zaštite u slučaju gubitka posla i ograničen pristup socijalnoj zaštiti i pravima iz radnog odnosa uključujući i pravo na sindikalno organizovanje.

Radnika sa standardnim ugovorom o radu (rad na neodređeno vreme) prema podacima ARS u 2016. je bilo 1417200 i činili su 76% zaposlenih radnika, a u ukupnom broju zaposlenih imali su udeo od 52%. U odnosu na 2015. smanjeno je učešće radnika zaposlenih na neodređeno i povećan udeo radnika zaposlenih na određeno za dva procentna poena i to kao rezultat povećanja broja zaposlenih radnika na određeno za 15%, dok je broj zaposlenih radnika na neodređeno veći za 0,8%. Kao glavni razlog prihvatanja privremenog zaposlenja 92% zaposlenih radnika navodi nemogućnost nalaženja stalnog zaposlenja.

23 <http://bif.rs/2017/05/između-300-350-hiljada-ljudi-u-srbiji-prima-minimalac/>

24 http://www.danas.rs/danasrs/ekonomija/bez_plate_godinama_radi_vise_od_50000_ljudi.4.html?news_id=264469

25 <http://www.novimagazin.rs/ekonomija/rajic-u-srbiji-70-odsto-radnika-ne-prima-plate-na-vreme>

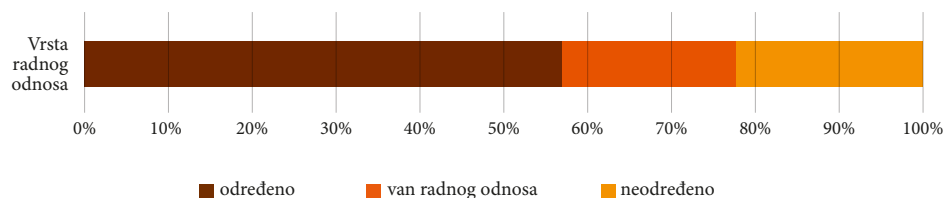
26 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings_statistics

27 Proračun na osnovu mesečnog broja sati u 2016, podataka o neto prosečnim i minimalnim zaradama isplaćenim u 2016.; konverzija izvršena prema prosečnom mesečnom kursu evra.

28 Prema „From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment“, International Labour Organization, 2011

Privremeno zapošljavanje, kao prevladavajući oblik angažovanja, ilustruju podaci NSZ (slika 4) o zapošljavanju u 2016. Povećanje učešća radnika sa fleksibilnim ugovorima može se očekivati i u narednom periodu imajući u vidu donošenje zakona o agencijskom zapošljavanju.

Slika 4. Zapošljavanje prema evidenciji NSZ u 2016. s obzirom na vrstu radnog angažovanja



Proračun na osnovu podataka Nacionalne službe za zapošljavanje (Statistički bilten)

Prava iz radnog odnosa i socijalna prava, pored 437800 samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva u neformalnom sektoru, ne ostvaruju ni zaposleni radnici²⁹: bez prava na penziona i zdravstveno osiguranje je oko 168000 zaposlenih radnika, dok je bez prava na plaćeno bolovanje i godišnji odmor oko 235000, što znači da su bez prava iz radnog odnosa ne samo radnici u neformalnom sektoru (125900) već i oni koji rade u formalnom sektoru. Kršenje prava iz radnog odnosa neplaćanjem prekovremenog rada ARS beleži kod 51% radnika³⁰. Na navedena kršenja prava iz godine u godinu ukazuje Zaštitnik građana u redovnim godišnjim izveštajima identifikujući ključne nedostatke na državnom nivou: nepreduzimanje zakonodavnih i drugih aktivnosti od strane državnih organa kojima bi se osigurali efikasni i dostupni mehanizmi zaštite prava zaposlenih i sankcionisanje u slučajevima povrede zakona; nepreduzimanje mera prema poslodavcima koji ne isplaćuju zarade zaposlenima ili onima koji ne uplaćuju doprinose za socijalno osiguranje; odsustvo socijalnog dijaloga kako bi se stvorili uslovi za dostojanstven rad; neefikasnost postojećih kontrolnih mehanizama; izostanak saradnje Poreske uprave, Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje, Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje i Inspektorata za rad na razmeni informacija koje se odnose na prava po osnovu rada; neefikasnost postupanja inspekcije rada usled malog broja inspektora, loše tehničke opremljenosti i ograničenih nadležnosti.³¹

Radnički pokret se početkom dvadesetog veka u većini evropskih država (tzv. Welfare state) izborio za osmočasovno radno vreme. To nije bilo slučajno, budući da je to jedan od ključnih preduslova fizičkog i psihičkog zdravlja zaposlenog, ali i uslov za ravnotežu profesionalnog i porodičnog života. ARS ne daje podatke o broju zaposlenih koji rade prekovremeno, ali su dostupni podaci o onima koji rade više od zakonskog maksimuma od 48 sati, a takvih je 292400. Istovremeno, 334000 zaposlenih radi nepuno radno vreme. Međutim, na pitanje da li žele da rade više sati potvrdno odgovara 750400 zaposlenih. Čak 400000 zaposlenih spremno je da radi dodatno, bez obzira na sve rizike: zdravstvene, bezbednosne (u produženom radu je sklonost ka povredama veća), disbalans porodičnog života. Imajući u vidu navedene podatke o zaradama može se tvrditi, sa visokom verovatnoćom, da je uzrok za takav stav elementarno egzistencijalan. Kada nisu zadovoljene osnovne egzistencijalne potrebe svi drugi motivi su zapostavljeni. Ljudi na ivici egzistencije, siromaštva, bede nemaju vremena za porodične i socijalne motive (druženje sa ukućanima i prijateljima, udru-

29 Bilten Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016, tabela 2.10 str.43

30 Bilten Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2016, graf 10 str. 46

31 Redovan godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2016; Beograd, 15. mart 2017. str. 237-242

živanje) ili motive samoostvarenja (učenje, sopstveni razvoj, planiranje života). Oni se grčevito bore samo za zadovoljenje osnovnih egzistencijalnih potreba i potreba svoje porodice i općrtavaju socijalnu marginu.

Neadekvatna zarada koja bi trebala biti okidač za traženje boljeg posla, za većinu ovih ljudi nije motiv za promenu posla. Podatak da je tek 180900 zaposlenih pokušalo da promeni posao što je razumljivo imajući u vidu da se na srpskom tržištu rada poslovi lako gube, a teško pronalaze. Pravu meru (ne)adekvatnosti zaposlenja dalo bi pitanje o želji da se promeni posao i razlozima za to.

Analiza strukture zaposlenosti u pogledu načina angažovanja i uslova rada ukazuje na sve veće učešće atipičnih, nestandardnih oblika rada (rad na određeno, privremeni, povremeni rad, rad u neformalnom sektoru, samozaposlenost, neplaćeni rad, neadekvatan rad), koji za posledicu ima ograničen pristup socijalnom osiguranju, uskraćivanje zakonom zaštićenih prava iz rada, niske zarade, nemogućnost sindikalnog organizovanja, nesigurnost zadržavanja posla, rizik po zdravlje, jednom rečju - izostanak osnovnih preduslova za dostojanstven rad. Prekarizaciji rada u Srbiji doprinela je promena institucionalnog okvira tržišta rada, pre svega izmene Zakona o radu iz 2014. godine, koje su uprkos najavama o zakonu koji će doprineti lakšem zapošljavanju dovele do lakšeg otpuštanja, smanjivanja uloge sindikata, smanjivanja prava radnika i (ne)mogućnosti da zaštite svoja prava.

Smanjenje sigurnosti zaposlenja u ime fleksibilizacije tržišta rada nije bilo praćeno povećanjem socijalne sigurnosti niti preciziranjem obaveza poslodavaca i formiranjem efikasnih mehanizama za monitoring i praćenje izvršavanja obaveza poslodavaca i javnog izveštavanja o ovim temama. Naprotiv, nivo socijalne sigurnosti je smanjen izmenama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti³² pooštavanjem uslova za dobijanje naknade za slučaj nezaposlenosti i skraćivanjem vremena za koje se dobija naknada. Na taj način je odgovornost za socijalnu sigurnost prebaćena na pojedinca dok su država³³ i poslodavci oslobođeni bilo kakve odgovornosti za kršenje zakona. Suočeni sa takvom situacijom zaposleni nastoje da rade još više, a nezaposleni zbog restrikcija u sistemu socijalne zaštite prihvataju bilo kakav posao kojim će obezbediti nekakav prihod bez obzira na uslove.

Očigledan je (mada ne i opravdan) interes poslodavca za koje fleksibilizacija rada znači manje odgovornosti, rizika i troškova. Međutim, nije jasno zašto sindikatima koji treba da se bore za dostojanstven rad, narastajuća prekarizacija nije u fokusu, već zadržavaju petrificirane obrasce delovanja i organizovanja, ograničavajući svoju ciljnu grupu na stalno zaposlene u javnom sektoru. Sami sindikati su u nastojanju da zadrže svoje pozicije u situaciji smanjivanja broja zaposlenih i promene sektorske strukture zaposlenosti, doprineli usitnjavanju i fragmentaciji sindikalne scene³⁴. Na odsustvo interesa sindikalnih predstavnika za potrebe, kako članova tako i nečlanova, ukazuje i podatak da je poslednje istraživanje (Sindikalni barometar) kojim su prikupljeni podaci o broju članova i poverenju u sindikate, sprovedeno 2010. godine. Uvažavajući objektivne teškoće sa kojima se suočavaju sindikati u svom radu, a koje se dobrim delom uzrokovane regulatornim ograničenjima, čini se da sami sindikati nisu našli nove metode delovanja kojima bi uspešno reagovali na izazove deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada, a samim tim i prekarizacije rada kao posledice

32 Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015)

33 „Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti nije predviđeno da se pravo na novčanu naknadu produži zbog pomeranja starosne granice za penziju. Korisnici prava na novčanu naknadu, koji su pravo ostvarili u trajanju od 24 meseca, a koji, zbog izmena Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, nisu u mogućnosti da pravo na penziju ostvare prema ranije utvrđenom terminu, ostaju bez novčane naknade i bez penzije.“ (...) „Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja zahteva od subjekata privatizacije da izostave sa svojih spiskova zaposlene koji su se prijavili za dobijanje otpremnine one koji su ispunili jedan od uslova za odlazak u starosnu penziju, uprkos tome što za takvo postupanje nemaju osnova u pozitivnim propisima. „ izvor: Redovan izveštaj Zaštitnika građana za 2016. godinu, str.242 i 260

34 Prema podacima Agencije za privredne registre u Godišnjem biltenu finansijskih izveštaja 2016. u Srbiji je delovalo 6856 sindikalnih organizacija.

takvih procesa. Psihološke studije³⁵ ukazuju na to da je članstvo u sindikatima način da se iskaže nezadovoljstvo postojećim radnim uslovima. Budući da je danas nesigurnost posla, definisana kao percepcija i briga zaposlenog od mogućeg gubitka posla, poseban uzrok nezadovoljstva, sindikati koji u svojoj agendi imaju zaštitu radnih i socijalnih prava članova svojim delovanjem treba da iskažu istinsku opredeljenost u pružanju zaštite onima koji su u strahu od gubitka posla. Ukoliko to ne učine, ne samo da će se nastaviti osipanje članstva u javnom sektoru usled racionalizacije, već i među zaposlenima koji su suočeni sa pretnjom gubitka posla. Napuštanje članstva, i smanjenje broja sindikalnih organizacija su jasni pokazatelji nepoverenja u sindikat, zapravo u njegovu (ne)moć da zaštiti svoje članstvo. Sve veći broj zaposlenih je u nestandardnim oblicima rada i van sindikalnog organizovanja i fokusa aktivnosti sindikata. To je prostor i šansa koja se pruža sindikatu da sindikalizuje dvostruko ranjive (nesigurno i privremeno zaposlene) i izgradi ugled stvarnog predstavnika i zastupnika radničkih interesa.

2.2 NEZAPOSLENOST

Nezaposlenost, kao jedan od indikatora tržišta rada, izražena bilo kroz stopu ili broj nezaposlenih, ili posmatrana samo kao broj, nije dovoljno informativna za zaključivanje o potrebi za radom kao ni uspešnosti na tržištu rada. Zbog toga ćemo podatke o nezaposlenosti analizirati uključivanjem podataka o neaktivnosti, strukturi zaposlenosti, karakteristikama nezaposlenosti, skrivenoj nezaposlenosti i faktorima koji utiču na aktivnost nezaposlenih.

Nezaposlene osobe su prema metodologiji ARS „lica koja nisu obavljala ni jedan plaćeni posao u posmatranoj sedmici, aktivno su tražila posao tokom četiri sedmice koje su prethodile posmatranoj sedmici i u mogućnosti su da počnu da rade u roku od dve sedmice nakon posmatrane sedmice.“³⁶ Treba imati u vidu da će anketirani ukoliko je na pitanje, koje se postavlja ranije, odgovorio da je obavljao bar sat plaćenog ili neplaćenog posla biti svrstan u zaposlene³⁷. U meri u kojoj su kriterijumi za dobijanje statusa zaposlenog fleksibilni, kriterijumi za dobijanje statusa nezaposlenog su restriktivni (sat plaćenog/neplaćenog posla u prethodnoj nedelji vs. aktivno traženje posla u prethodne četiri nedelje).

Stopa nezaposlenosti u 2016. godini bila je 15,3%, što je rezultat smanjenja broja nezaposlenih za 65000 u odnosu na 2015. Iako je nominalno niža od stope nezaposlenosti u 2014. i 2015 (4,1 i 2,4 procentna poena respektivno) potrebno je razmotriti navedeno „poboljšanje“ u kontekstu ostalih indikatora. Zbog izmena Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti iz 2015, koje su dovele do smanjenja socijalne zaštite nezaposlenih i povećanja izloženosti riziku od siromaštva (stopa rizika od siromaštva za nezaposlene je 48%), nezaposleni su prisiljeni da prihvate bilo kakav dostupan i ponuđen posao (podsetimo najveći rast zaposlenosti je u neformalnom sektoru, poljoprivrednoj proizvodnji za sopstvene potrebe), ili da sami sebi stvore posao kroz samozapošljavanje. U takvoj situaciji nezaposleni imaju dve mogućnosti: raditi bilo šta da bi opstali ili emigrirati³⁸.

35 Prema De Cuyper, N., De Witte, H., Sverke, M., Hellgren, J., and Näswall, K.: *Felt Job Insecurity and Union Membership: The Case of Temporary Workers*; Društvena istraživanja, Zagreb, godina. 23 (2014), br. 4, str. 577-591

36 Bilten Anketa o radnoj snazi za 2016, str. 8

37 Ibid. str. 8

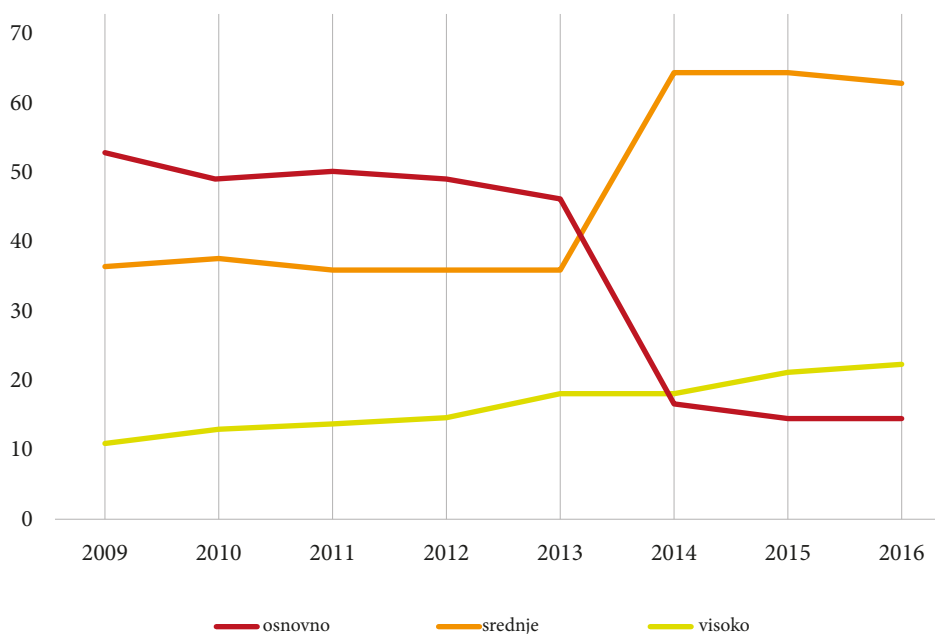
38 Broj stanovnika uzrasta 15-64 godine smanjen je za 76000 u odnosu na 2015, a za 146500 u odnosu na 2014. Pretpostavka je da je najveći broj ovih ljudi napustio zemlju.

2.2.1 Struktura nezaposlenosti i skrivena nezaposlenost

Dugoročna nezaposlenost, čiji je udeo u ukupnoj nezaposlenosti 65%, u odnosu na prethodne godine, gotovo da nije promenjena što ukazuje na ograničen pristup zapošljavanju i smanjenje nezaposlenosti ili kroz neadekvatno zapošljavanje ili kroz odustanak od traženja posla. To potvrđuju i podaci o prethodnom radnom iskustvu i starosti nezaposlenih. Većina nezaposlenih (73%) ima radno iskustvo, a radni odnos im je prestao jer su obavljali privremene/ sezonske poslove (119300) ili su dobili otkaz (117500). Polovina nezaposlenih je starosti između 30 i 49 godina, neprepoznati su od kreatora mera aktivne politike zapošljavanja jer ne pripadaju ugroženim grupama kao što su mladi ili stariji nezaposleni.

Razvoj jednog društva počiva na ljudskom potencijalu, na znanjima i veštinama radne snage. Pored pokazatelja obrazovanosti zaposlenih značajan je i indikator - nivo obrazovanja nezaposlenih. Ekonomije koje se baziraju na znanju zahtevaju visokokvalifikovane zaposlene. Sudeći po podacima o obrazovnoj strukturi (slika 5.) onih koji su se zaposlili i strukturi nezaposlenih, naša ekonomija i poslodavci u Srbiji traže nekvalifikovanu (jeftinu) radnu snagu. Od 2013. uočljiva je promena trenda u učešću tri kategorije nezaposlenih: značajno smanjenje učešća nekvalifikovanih nezaposlenih (32 procentna poena), značajan porast nezaposlenih srednjeg nivoa kvalifikacija (27 procentnih poena) i porast učešća visokoobrazovanih (5 procentnih poena).

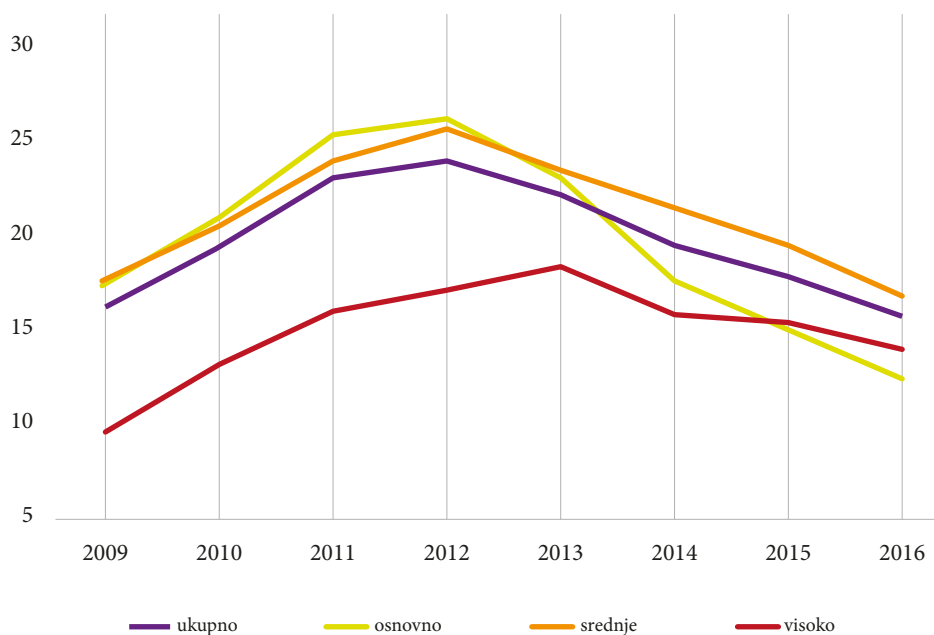
Slika 5. Učešće nezaposlenih (u %) u periodu 2009-2016. s obzirom na obrazovanje



Proračun na osnovu podataka ILOSTAT za period 2009-2013 i podataka RZS za period 2014-2016. (ARS)

Navedeni trend je uočljiv i ukoliko posmatramo stopu nezaposlenosti s obzirom na kvalifikovanost nezaposlenih (slika 6.): najveći pad stope nezaposlenosti u odnosu na 2013. je kod nekvalifikovanih (11 procentnih poena), nezaposlenih sa srednjom školom (7 procentnih poena), a najmanji kod visokoobrazovanih (4 procentna poena). Trend promene stopa nezaposlenosti u odnosu na 2009. godinu potvrđuje da je u tom periodu pala potražnja za visokokvalifikovanim (porast stope nezaposlenosti za 4,3 procentna poena), a porasla za nekvalifikovanim (pad stope nezaposlenosti od 5,1 procentnih poena). U situaciji kada broj kvalifikovanih nadmašuje potražnju za njihovim kvalifikacijama moguća su dva izbora kako bi se rešio problem nezaposlenosti ili neadekvatne zaposlenosti: zapošljavajnje na poslovima sa nižim kvalifikacijama (nevidljiva podzaposlenost) ili emigriranje (odliv mozgova).

Slika 6. Stopa nezaposlenosti (u %) u periodu 2009-2016. s obzirom na obrazovanje



Proračun na osnovu podataka ILOSTAT za period 2009-2013 i podataka RZS za period 2014-2016.(ARS)

Eurostat³⁹ je, prilikom metodološkog usklađivanja, uveo tri dodatna indikatora nezaposlenosti, tj. podzaposlenosti koje ne pokriva MOR definicija nezaposlenosti: podzaposlenost radnika sa nepunim radnim vremenom (osobe koje žele da rade više sati), osobe koje traže posao, ali ne mogu da počnu da rade u naredne dve nedelje i osobe koje žele i mogu da rade, ali ne traže posao. Poslednje dve grupe čine potencijalnu radnu snagu⁴⁰. Prava mera nezaposlenosti, uključujući indikatore podzaposlenosti, u 2016. dovela bi nas do znatno većeg broja nezaposlenih budući da uz 489400 nezaposlenih, među neaktivnima je 352000 lica koja mogu i žele da rade, ali ne traže aktivno posao i 12400 lica koja aktivno traže posao, ali ne mogu da počnu da rade u naredne dve nedelje. Na žalost, tačan broj nije moguće utvrditi budući da nisu dostupni podaci o tome koliko od 334000 zaposlenih koji rade kraće od punog radnog vremena je nedobrovoljno na takav način angažovano.⁴¹

2.2.2 Nezaposlenost na socijalnom i individualnom nivou

Zašto 352000 ljudi ne traži aktivno posao? Kako će pojedinac procenjivati nezaposlenost i u kojoj meri će da preduzme korake na rešavanju problema svog radnog statusa zavisi od stavova prema nezaposlenosti u društvu, lične motivacije nezaposlenog kao i od značenja koje društvo pridaje nezaposlenosti.

Trivijalizacija i individualizacija nezaposlenosti⁴² su, u našem društvu, najčešći mehanizmi na socijalno psihološkom nivou čija je svrha umanjjenje društvenog značaja nezaposlenosti. Kada državni zvaničnici izjavljuju da je nezaposlenost na istorijskom minimumu, da je stopa nezaposlenosti prepolovljena u prethodne dve godine ili da ima posla, ali nema dovoljno radne snage, tada govorimo o trivijalizaciji – ne posto-

39 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Underemployment_and_potential_additional_labour_force_statistics

40 ARS navodi podatak o 129100 potencijalno aktivnih (nema osoba koje aktivno ne traže posao) iako ih je uvažavajući definiciju Eurostata takvih 364400.

41 Izvor Anketa o radnoj snazi za 2016, podaci u tabelama 2.5 (str. 35), 4.3 (str. 66) i 4.5 (str. 67)

42 Kieselbach, T: Unemployment, victimization, and perceived injustices: Future perspectives for coping with occupational transitions, Social Justice Research, 1997, 10 (2), 127-151

ji problem nezaposlenosti. Sa druge strane, institucija koja se bavi zapošljavanjem obavezuje zaposlenog da aktivno traži posao, uprkos tome što je broj dostupnih poslova veoma mali, čime individualizira socijalni problem i odgovornost za pronalaženje posla prebacuje isključivo na nezaposlenog. Takav socijalni diskurs dovodi do „okrivljavanja žrtve“, nezaposleni je sam odgovoran za svoju nezaposlenost što za posledicu najčešće ima beznađe, apatiju, rezignaciju, narušavanje fizičkog i psihičkog zdravlja nezaposlenog. Stvaranje ekonomskih uslova, kreiranje uslova za otvaranje radnih mesta nije individualna odgovornost već odgovornost sistema. Kada pojedinac pokušava da sam sebi stvori posao (kao što je to slučaj sa stotinama hiljada samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva u Srbiji) on/a je sve vreme na granici između zaposlenosti i nezaposlenosti, preplavljen/a neizvesnošću i u grčevitoj borbi za opstanak. Prvom prilikom ako i kada bude na tržištu dovoljno plaćenih poslova u formalnom sektoru, ovi ljudi će napustiti nesigurno, neadekvatno i nekvalitetno zaposlenje i zameniti ga boljim.

Na individualnom nivou problem nezaposlenosti se rešava traženjem posla, koje uključuje niz aktivnosti koje treba da dovedu do zadovoljenja potrebe (pronalaženja posla). Drugim rečima, kada nastojimo objasniti ponašanje nezaposlenog prilikom traženja posla, govorimo o njegovoj motivaciji. Neosporno je da posao nezaposlenima (kao i zaposlenima) treba da omogući ostvarenje kako egzistencijalnih, tako i socijalnih i psiholoških potreba. I dok sadržajne teorije motivacije⁴³ objašnjavaju koje potrebe podstiču pojedinca na preduzimanje aktivnosti kojima će zadovoljiti te potrebe, ne daju nam odgovor na pitanje zašto nezaposleni ne traže aktivno posao i tako rade u korist svoje štete, a protiv svojih interesa i potreba. Odgovor na to pitanje daju procesne teorije motivacije, a konceptualni okvir za objašnjenje namere za traženje posla u mnogim istraživanjima je Ajzenova teorija planiranog ponašanja⁴⁴ prema kojoj je ključni faktor namera osobe da traži posao. Međutim, sama namera nije dovoljna da bi osoba tražila posao već je bitna opažena kontrola koju osoba ima nad procesom traženja posla, a ona zavisi od objektivnih okolnosti: prilika (ponude poslova) i sredstava (vreme, novac, socijalni kapital) koja joj stoje na raspolaganju. Ukoliko nedostaju prilike i sredstva motivacija slabi i obrnuto. Opažena kontrola predstavlja subjektivnu procenu stepena kontrole i zavisi od procene kakav će biti ishod traženja posla (pozitivan ili negativan) i procene sopstvene efikasnosti u traženju posla. Ukoliko traženje posla vodi ka ponovljenim negativnim ishodima (nenalaženje posla), tada će procena nezaposlenog biti da nema kontrolu nad traženjem posla i on prestaje da aktivno traži posao. Ponovljena osujećenja u savladavanju prepreka izazivaju stresnu reakciju koja za posledicu ima narušavanje fizičkog i psihičkog zdravlja nezaposlenog, što potvrđuju brojna istraživanja⁴⁵. Jedna od strategija prevladavanja stresa je izbegavanje stresnih situacija odnosno odustajanje od traženja posla.

Kakve su prilike za nezaposlenu osobu koja je savladala zamke trivijalizacije i individualizacije odnosno kolika je i kakva ponuda poslova? Zvanična statistika u Srbiji ne sprovodi istraživanje o popunjenim i slobodnim radnim mestima⁴⁶, kao što to rade sve zemlje EU, iako je to predviđeno novim Programom zvanične statistike.⁴⁷ Stopa slobodnih radnih mesta je ključni indikator za analizu usklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, kreiranje politika zapošljavanja ali i za strukturne ekonomske analize.

43 Među teorijama sadržaja najznačajniji predstavnici su Maslow (Teorija hijerarhije potreba), Alderfer (ERG model), McClelland (teorija potreba) i Hertzberg (Dvofaktorska teorija).

44 Marić, Z.: Predikcija intenziteta i namere traženja posla na uzorku nezaposlenih, Psihologija, 2005. Vol. 38(2)

45 Prema McKee-Ryan, F. M., & Kinicki, A. J. (2002). *Coping with job loss: A life-facet model*, International Review of Industrial and Organizational Psychology, 17, 1–29.

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

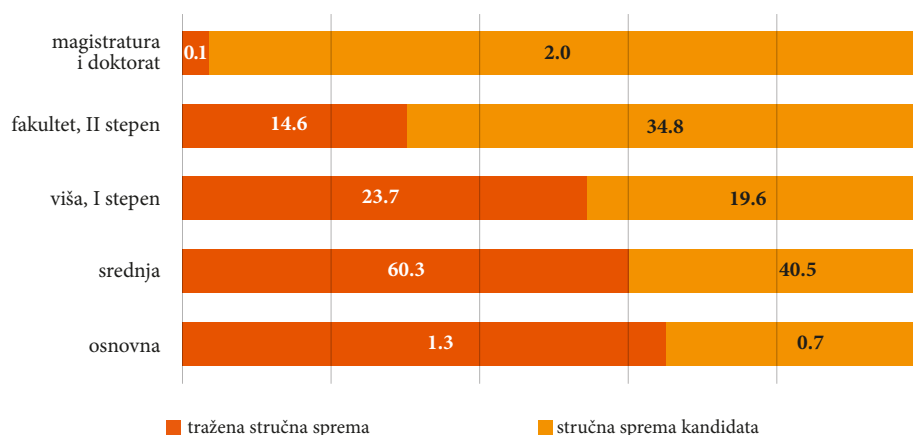
47 Odluka o programu zvanične statistike u periodu od 2016. do 2020. godine, Sl. glasnik RS, br. 55/2015

Kolika je disproporcija između ponude i potražnje možemo samo pretpostaviti na osnovu podataka o zapošljavanju koje daje NSZ, informacija iz medija⁴⁸ i agencija koje se bave oglašavanjem slobodnih radnih mesta.

Prema podacima NSZ⁴⁹ u 2016. bilo je u proseku 713153 nezaposlenih, a radni odnos je zasnivalo na neodređeno 56839, a na određeno 150646 osoba što znači da je zadovoljeno samo 29% potražnje za radnim mestima pri čemu je, koliko-toliko, siguran posao dobilo tek 8% nezaposlenih.

Uporedimo li podatke o zapošljavanju u 2016. i podatke o oglašenim radnim mestima na stranici Infostuda⁵⁰ videćemo da informacije o većini slobodnih radnih mesta nisu dostupne nezaposlenima. Naime, na stranici Infostuda koji je najveći oglašivač poslova, u 2016. godini bilo je 23916 raspisanih oglasa za 31200 radnih mesta. Svega 15% radnih mesta je oglašeno što je u skladu sa nalazima istraživanja o načinu na koji poslodavci popunjavaju radna mesta – većina koristeći preporuke. Prema evidenciji Infostuda (koji nema informacije o broju prijavljenih za 14% oglasa jer su se kandidati prijavljivali poslodavcu) po jednom oglasu bilo je 115 prijava (rekorder po broju prijava je radno mesto dekoratera za koje se prijavilo 619 kandidata). Pored ogromnog jaza između ponude i potražnje postoji i nepodudarnost između mogućnosti zapošljavanja i obrazovanja: tražioci posla su spremni da rade na poslovima koji su ispod stečenih kvalifikacija što pokazuju podaci o traženoj stručnoj spremi i stručnoj spremi kandidata (slika 7.). Za najveći broj oglašenih radnih mesta tražena je srednja stručna sprema (60%) pri čemu su se prijavljivali najviše kandidati čije je obrazovanje iznad srednjoškolskog (56%).

Slika 7. Tražena stručna sprema i stručna sprema prijavljenih na oglašena radna mesta



Izvor podataka: Infostud

Na osnovu podataka o ponudi i potražnji za radnim mestima, dakle objektivnim faktorima koji determinišu aktivnosti traženja posla i predstavljaju indikator stvarne kontrole koju nezaposleni ima, možemo zaključiti da je sasvim razumljivo da pojedinac koji se upustio u avanturu aktivnog traženja posla niza bezuspešnih pokušaja da pronade posao (pa makar i neadekvatan) odustane i bude u ARS evidentiran kao ona/j koji ne traži aktivno posao tj. neaktivan/a. Na tržištu sa krajnje ograničenim mogućnostima zapošljavanja primena standardne definicije nezaposlenosti i isključivanje iz statistike onih koji žele da rade, ali ne traže posao, predstavlja ozbiljno potcenjivanje neiskorišćenih ljudskih potencijala jedne zemlje sa namerom da se stvori

48 <http://rs.n1info.com/a234584/Biznis/Za-posao-u-Ikei-prijavilo-se-17.775-ljudi-za-250-radna-mesta.html>

49 Nacionalna služba za zapošljavanje: publikacija Statistički bilten, januar, 2017. godine

50 https://poslovi.infostud.com/trazena_zanimanja/

pozitivna slika tržišta rada koja nema uporište u stvarnosti u kojoj žive nezaposleni i većina zaposlenih. Kako bismo se približili stvarnosti analiziraćemo podatke o nezaposlenima koji isključuju kriterijum traženja posla, za šta nam osnovu daju podaci o subjektivnoj proceni statusa anketiranih.

2.3 SUBJEKTIVNA PROCENA STATUSA

Subjektivna procena statusa aktivnosti odnosno doživljaj pojedinca uslovljen je, u većoj ili manjoj meri, objektivnim okolnostima i izuzetno je važna za razumevanje individualne dobiti koju posao nosi ili posledica koje nezaposlenost donosi. Kada osobe daju subjektivnu procenu sopstvenog statusa⁵¹, tada podaci izgledaju bitno drugačije (tabela 8.): pada stopa zaposlenosti, a raste stopa nezaposlenosti.

Tabela 8. Osnovni indikatori tržišta rada za stanovništvo 15 i više godina prema subjektivnoj proceni

	u hiljadama					u %			
	ukupno	aktivni	zaposleni ⁵²	nezaposleni	neaktivni	stopa aktivnosti	stopa zaposlenosti	stopa nezaposlenosti	stopa neaktivnosti
2014	6099.2	3293.1	2140.7	1152.4	2806.1	54.0	35.1	35.0	46.0
2015	6059.9	3273.7	2108.4	1165.3	2785.9	54.0	34.8	35.6	46.0
2016	6017.6	3286.4	2133.0	1153.4	2731.0	54.6	35.4	35.1	45.4

Proračun na osnovu podataka RZS (ARS za 2014, ARS za 2015. i ARS za 2016.)

Dok ARS osobu svrstava u zaposlenu, nezaposlenu ili neaktivnu prema aktivnosti u posmatranoj sedmici, anketirani procenjuje drugačije svoj status, kao status u dužem vremenskom periodu a ne samo u referentnoj sedmici. Prema podacima zasnovanim na subjektivnoj proceni statusa broj nezaposlenih je veći za 664000, a broj zaposlenih manji za 586400 u odnosu na podatke dobijene na osnovu aktivnosti u posmatranom periodu. Zašto su takve razlike pokušaćemo da objasnimo analizirajući podatke o razlozima neaktivnosti u „objektivnoj“ proceni (slika 8.). Poređenje podataka o statusu i ekonomskoj aktivnosti neaktivnih ukazuju na izraženu disproportciju ne samo u broju nezaposlenih već i za dve grupe neaktivnih: penzionere i studente. Anketirani koji je u proceni statusa naveo da je nezaposlen, student, učenik, penzioner ili domaćica, a ukoliko je u referentnoj nedelji imao bilo kakvu ekonomsku aktivnost, makar trajala sat vremena, biće svrstan u zaposlene.

51 Upitnik ARS, pitanje broj 114, str. 37: „Koji je, po vašem mišljenju, vaš sadašnji glavni status?“

52 Prilikom procene subjektivnog statusa zaposleni uključuju one koji obavljaju posao, neplaćene članove domaćinstva, plaćene pripravnike i osobe na praksi.

Slika 8. Stanovništvo 15 i više godina prema aktivnosti i proceni subjektivnog statusa

AKTIVNOST		SUBJEKTIVNI STATUS
Zaposleni (2.719.400)	AKTIVNI	Zaposleni (2133.000)
Nezaposleni (489.400)		Nezaposleni (1.153.400)
Neaktivni (2.808.800) žele i mogu da rade (352.000) žele a ne mogu da rade (123.600) ne žele da rade (1783.300) penzija(800.900) stariji od 75 (549.900) školovanje ili obuka (441.500) bolest ili nesposobnost (283.200) ostalo (257.700)	NEAKTIVNI	Neaktivni (2.731.000) penzioner (1.642.900) učenik, student (548.600) domaćica (431.700) ostalo (107.800)

Prikaz na osnovu podataka RZS (ARS za 2016.)

Ukoliko anketirani nije radio bar sat ali ni aktivno tražio posao biće svrstan u neaktivne. Među neaktivnima su i osobe koje žele i mogu da rade i one koje žele, ali iz određenih razloga ne mogu da počnu da rade u naredne dve nedelje. Prvih je u 2016. bilo 352000, a drugih 123600. Potpuno je razumljivo da će ove osobe svoj status proceniti kao nezaposlen/a sam. Uz „priznate“ broj nezaposlenih narasta na 965000. Dodamo li tome osobe koje rade privremeno, sezonski ili nedobrovoljno rade nepuno radno vreme postaje jasnije zašto toliki broj osoba procenjuje sebe kao nezaposlenog/u. Navedeni podaci ukazuju na ogromne razmere podzaposlenosti u Srbiji koja bi u državi koja se brine za dobrobit građana predstavljala zvono za uzbunu zbog posledica koje ostavlja na pojedinca i društvo. Nezaposlenost osiromašuje pojedinca, dovodi do njegove socijalne izolacije i narušavanja psihičkog i fizičkog zdravlja, onemogućava planiranje budućnosti⁵³. Kada trećina populacije stare 15 i više godina percipira sebe kao nezaposlenog/u tada se ne postavlja pitanje kakav ću posao naći već se prihvataju bilo kakav, najčešće posao niskog kvaliteta⁵⁴. Visoka nezaposlenost povećava percepciju nesigurnosti posla⁵⁵ kod zaposlenih koji vrlo lako mogu biti zamenjeni sa nekim nezaposlenim i tako se otvara put ka urušavanju kvaliteta rada i života. Umesto donošenja sistemskih mera za kreiranje kvalitetnih poslova i pune zaposlenosti što bi doprinelo ekonomskom i socijalnom razvoju, državne institucije promovišu jeftinu radnu snagu kao komparativnu prednost tržišta Srbije⁵⁶.

53 Prema Fryer, D. (1998). Labour market disadvantage, deprivation and mental health, u P.J.D. Drenth, H. Thierry, C.J. de Wolff (ed.), Handbook of work and organizational psychology. Trowbridge, UK: Taylor i Francis, str. 215-227.

54 Kvalitetan posao Šverko i Galić definišu preko sledećih dimenzija: siguran posao, pristojna i pravedna zarada, zadovoljavajući radni uslovi, prijateljski saradnici, razumno rukovodstvo, mogućnost napredovanja i usavršavanja, sloboda odlučivanja i zanimljivost posla (Šverko, B. i Galić, Z. (2009.). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: V. Franičević i V. Puljiz (ur.), Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti (str. 197-220). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.

55 Green, F., Felstead, A., and B. Burchell. (2000) "Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: an Empirical Study of Unemployment Expectations," Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 62: 855-883.

56 „Prosečne zarade u Srbiji su dovoljno niske da obezbede isplativo poslovanje. Ukupni troškovi za poslodavce su na samo 50% od nivoa u zemljama Evropske Unije iz istočne Evrope. Troškovi socijalnog osiguranja i porez na dohodak građana iznose približno 65% od neto zarade, ali poresko opterećenje za poslodavce se može smanjiti kroz razne finansijske i poreske podsticaje.“ Dostupno na <http://ras.gov.rs/sr/podraska-investitorima/zasto-srbija/konkurentni-operativni-troskovi>

Skrivena statistika

U strateškom dokumentu RZS, Programu razvoja zvanične statistike u periodu od 2016. do 2020.⁵⁷ od pet definisanih strateških ciljeva, dva se odnose na usklađenost sa međunarodnim standardima i uporedivost podataka na međunarodnom nivou, pre svega na nivou Evropske unije. Ako je to tako, nameću se dva pitanja u oblasti statistike tržišta rada: 1. šta je razlog da za Srbiju ne postoje podaci na zvaničnoj stranici statistike EU (Eurostat) i 2. zbog čega se prilikom prikazivanja podataka domaćoj javnosti izostavljaju (ili ne prikupljaju) oni koji bi omogućili kvalitetniju interpretaciju, kako kreatorima politika zapošljavanja tako i zainteresovanim pojedincima (bez obzira da li podaci dolaze iz administrativnih izvora ili iz ARS)?

Poslednje pitanje se, pre svega, odnosi na indikatore dostojanstvenog rada koje je definisala MOR, a pomoću kojih se identifikuju izazovi u oblasti zapošljavanja. Na primer, iako se anketnim istraživanjem prikupljaju podaci o zaradama, koji bi omogućili procenu adekvatnosti zarada i produktivnosti rada, isti se ne objavljuju. Pored toga, ključni indikator dinamike tržišta rada koji se odnosi na ulazak i izlazak iz nezaposlenosti, a kojeg je moguće sagledati na osnovu podataka koji se prikupljaju o prethodnom statusu anketiranih, nije dostupan. Podaci o ulasku/izlasku iz nezaposlenosti dali bi nam odgovor na pitanje da li je do pada nezaposlenosti u 2016. došlo zbog manjeg priliva u nezaposlenost (usled demografskog pada) ili zbog većeg odliva iz nezaposlenosti (do kojeg može doći zbog zapošljavanja ili povećanja broja obeshraćenih, onih koji su izgubili nadu u pronalaženje posla). Socijalni dijalog, kao ključni indikator dostojanstvenog rada, je izvan vidokruga zvanične statistike. Ne postoje podaci, niti iz administrativnih izvora niti iz anketnog istraživanja, o učešću zaposlenih u sindikatima (stopa sindikalizovanosti), učešću poslodavaca u udruženjima poslodavaca ili kolektivnom pregovaranju (stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima).

Podatke o slobodnim radnim mestima, kao što je pomenuto, zvanična statistika ne prikuplja iako je to jedan od ključnih pokazatelja usklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada i osnova za kreiranje politika zapošljavanja. Manjak takvih podataka dovodi do apsurdnih situacija. Vlada Srbije je u maju 2016. usvojila Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (ESRP) u kojem je konstatovano da zbog hiperprodukcije zdravstvenog kadra velik broj lekara i medicinskih sestara nezaposlen, zbog čega je definisan cilj „Smanjivanje broja upisanih na škole i fakultete zdravstvene struke usklađeno sa potrebama zemlje.“⁵⁸ Ovaj zaključak nije poduprt potrebnim i uporedivim podacima o broju zaposlenih lekara i medicinskog osoblja na hiljadu stanovnika, naročito po okruzima i opštinama. Nedostaju i podaci koliko zaposlenih lekara i medicinskog osoblja je angažovano na administrativnim i nemedicinskim poslovima, a koliko na pružanju medicinskih usluga stanovništvu, kakva je njihova starosna struktura. Nepouzdanost podataka u pomentom Programu može se procenjivati i na osnovu toga što je nepunu godinu kasnije, Vlada donela odluku o zapošljavanju 2010 zdravstvenih radnika u skladu sa Kadrovskim planom ministarstva zdravlja.

Nevidljiva podzaposlenost, kako je definiše MOR, odnosi se na neusklađenost znanja i veština zaposlenog sa zahtevanim znanjima i veštinama i to tako što zaposleni ima veće kvalifikacije od zahtevanih. Iako se u okviru ARS prikupljaju detaljni podaci o zanimanjima i obrazovanju zaposlenih, oni nisu prikazani. Čini se da nisu dostupni ni autorima ESRP budući da niz mera koje su predložene, a odnose se na ljudski kapital proizlaze iz ovako definisanog stanja: „Stanje u pogledu ljudskog kapitala i veština u Srbiji ne odgovara društvenim i ekonomskim potrebama. Nedostatak kvalifikacija i ključnih kompetencija ograničava zapošljivost na poslove koji nisu zahtevni u pogledu veština (low skills jobs) i koji su nisko profitabilni.“⁵⁹ Dakle, iako podaci koje smo analizirali (i

57 Dostupno na http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/O%20nama/Dokumenti/Program_2016-2020.pdf

58 Izvor <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/06/SIPRU-ESRP-2016-Srpski.pdf>, str. 77.

koji se i u vreme izrade Programa nisu bitno razlikovali) ukazuju na tražnju za srednjim ili nižim nivoom kvalifikacija, autori programa vide problem na strani ponude znanja i veština a ne na strani odsustva ponude kvalitetnih poslova koji traže više kvalifikacije.

Saradnja i koordinacija unutar sistema zvanične statistike i jačanje poverenja u zvaničnu statistiku su naredna dva strateška cilja u navedenom Programu u skladu sa kojima bi zvanična statistika kroz objedinjavanje podataka i informacija stvorila celovitu sliku ekonomskog i društvenog života te kroz edukaciju davalaca i korisnika podataka povećala njihov značaj i obezbedila adekvatno korišćenje. Da to nije tako ilustrovaćemo na primeru pada stope nezaposlenosti koja se od strane korisnika zvanične statistike na državnom nivou koristi kao pokazatelj ekonomskog razvoja. Iako zvanična statistika prikuplja podatke i o registrovanoj i o anketnoj (ne)zaposlenosti, javnosti se isključivo prikazuju anketne stope (ne)zaposlenosti. Podataka o registrovanim stopama nema od 2012. godine, ali ih je lako izračunati: u 2016. anketna stopa nezaposlenosti je bila 15,3%, a registrovana 26,2% dok je anketna stopa zaposlenosti bila 45,2%, a registrovana 33,4%.⁶⁰ Skrivanjem ovih podataka zasigurno se ne razvija poverenje javnosti, a izostanak edukacije korisnika za adekvatno korišćenje podataka može za posledicu imati donošenje odluka koje neće doprineti ekonomskom razvoju.

3. ZAKLJUČAK

Uvidi koje pružaju analize podataka statistike rada mogu se bitno razlikovati u zavisnosti od postavljenog cilja njihove interpretacije. Imaćemo značajno različite uvide o statistici rada, i stanju na tržištu rada, ako pri interpretaciji podataka o stopama zaposlenosti i nezaposlenosti ove posmatramo samo kao numeričke veličine, što se uglavnom čini, ili ih sagledavamo u kontekstu svih elemenata strukture zaposlenosti i nezaposlenosti, mogućnosti zapošljavanja na kvalitetnim poslovima, ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada i socijalne zaštite. Tek u takvom pristupu moguće je utvrditi u kojoj meri su ostvareni standardi dostojanstvenog rada na tržištu Srbije.

Kada je naša statistika u pitanju teško je otići se utisku da se ona ograničila isključivo na prvi pristup. Pri tome se pažnja javnosti usmerava na anketnu stopu (ne)zaposlenosti, prenebregavajući registrovanu stopu koja je značajno nepovoljnija. Dalje, i pored strateškog opredeljenja RZS da se naša statistika uskladi sa međunarodnim standardima za Srbiju ne postoje podaci na Eurostatu, što je zaista čudno za zemlju kojoj predstoji otvaranje pretpristupnog poglavlja u oblasti zapošljavanja i socijalne politike. Takođe, javnosti se ne prezentiraju podaci koji omogućuju relevantne analize o stanju na tržištu rada i koje, kao takve, predstavljaju siguran osnov za definisanje valjanih politika koje će značiti stvarno menjanje stanja. Posebno je indikativno neprikazivanje podataka koji ukazuju na alarmantno stanje u sferi rada i zapošljavanja: podaci o zaradama, tranziciji na tržištu rada, stopi slobodnih radnih mesta, indikatorima podzaposlenosti, indikatorima razvijenosti socijalnog dijaloga i sl. Dostupnost ovih podataka omogućila bi kreiranje realne slike o stanju na tržištu rada u Srbiji, a samim tim ograničila mogućnost neutemeljenih i volunтарыstičkih procena o ponudi i potražnji na tržištu rada što za posledicu ima kreiranje pogrešnih politika.

Mogućnost zapošljavanja kao ključni element dostojanstvenog rada, predstavlja značajan aspekt uslova na tržištu rada sa kojim se suočavaju kako zaposleni tako i oni koji traže posao. Uz kvantitativne pokazatelje ponude i tražnje pristup zapošljavanju

59 Ibid. str. 27.

60 Proračun registrovane stope zaposlenosti i nezaposlenosti izvršen na osnovu podataka RZS (Registrovana zaposlenost- prosek 2016) i NSZ (Statistički bilten, januar 2017)

daje i meru kvaliteta zaposlenosti. Podaci o strukturi zaposlenosti (sektorskoj, neformalnoj, statusu zaposlenosti), podaci o zapošljavanju, nezaposlenosti i skrivenoj nezaposlenosti upućuju na ograničen pristup poslovima i niskom kvalitetu zaposlenosti. Analiza navedenih podataka ukazuje na visoku stopu neformalne zaposlenosti i samozaposlenosti, pre svega, u radno intenzivnoj poljoprivrednoj delatnosti. Najveći broj zaposlenih radi na zanimanjima koja nisu zahtevna u pogledu kvalifikacija (u poljoprivrednim, uslužnim i trgovačkim), a najmanje ih je angažovano u zanimanjima koja zahtevaju visok stepen znanja i veština. Struktura zaposlenosti reflektuje se i na potražnju: u 2016. najviše su se zapošljavale osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem i one bez kvalifikacija, a najmanje visokoobrazovane. Iako je broj nezaposlenih smanjen u odnosu na prethodnu godinu takav trend je u najvećem delu rezultat angažovanja u neformalnom sektoru i ranjivoj zaposlenosti, pri čemu je najveći pad broja nezaposlenih bio kod nekvalifikovanih, a najmanji kod visokoobrazovanih. Na ograničenu ponudu ukazuje i visoko učešće podzaposlenosti, pa se uključivanjem indikatora skrivene nezaposlenosti broj nezaposlenih udvostručuje.

U skladu sa konceptom dostojanstvenog rada posao treba da zaposlenom omogući pristojnu zaradu, onu koja će omogućiti zadovoljenje njegovih potreba – egzistencijalnih, ali i onih koje se odnose na lični razvoj. Zvanična statistika zarada daje uvid u prihode za tek nešto više od trećine anketno zaposlenih. Podaci o zaradama koje prima polovina zaposlenih u „bolje stojećim“ sektorima i javnom sektoru upućuju na to da većina zaposlenih od svojih prihoda ne može priuštiti prosečnu potrošačku korpu. Sudeći po podacima Ankete o prihodima i uslovima života Srbija je u vrhu evropskih država po stopi rizika od siromaštva, stopi materijalne deprivacije i nejednakosti u raspodeli dohotka što posredno daje odgovor na pitanje koliko su pristojne zarade onih koji se ne vide u statistici zarada.

Na rastuću prekarizaciju rada kao pokazatelja neadekvatne zaposlenosti, pored podataka o visokom učešću neformalne i ranjive zaposlenosti, ukazuju i podaci o vrsti angažovanja zaposlenih: trećina onih koji rade za platu ima privremeni posao, a u ukupnom broju zaposlenih samo je polovina onih koji imaju stalan posao. Navedeno za posledicu ima da sve veći broj zaposlenih ne ostvaruje osnovna radna i socijalna prava, a koja su sine qua non dostojanstvenog rada. Privremeno zaposleni su sve vreme na granici između zaposlenosti i nezaposlenosti. Neizvesnost onemogućava planiranje budućnosti, obeshrabruje čoveka i stalan je izvor stresa.

Na tržištu rada Srbije postoji disbalans između ponude i tražnje što potvrđuju podaci kako iz administrativnih izvora tako i iz anketnog istraživanja: tek svaki trinaesti nezaposleni sa evidencije NSZ zaposlio se na neodređeno, a svaki peti je samo privremeno rešio problem nezaposlenosti; do najvećeg porasta zaposlenosti došlo je kod samozaposlenih, a broj zaposlenih radnika je ostao gotovo isti: najviše poslova je kreirano u neformalnom sektoru, poljoprivredi i sektoru domaćinstava (proizvodnji za sopstvene potrebe).

Nemogućnost pristupa kvalitetnim i produktivnim poslovima, a samim tim i pristojnim uslovima rada, nizak nivo socijalne zaštite i ograničena ponuda poslova ne ostavlja mogućnost izbora ni nezaposlenima niti zaposlenima. Nezaposleni su dovedeni u situaciju da prihvate bilo kakve poslove: privremene, niskoplaćene, poslove u neformalnom sektoru ili one za koje su prekvalifikovani. Sa druge strane, zaposleni bez obzira koliko su neadekvatni uslovi u kojima rade i prihodi koje ostvaruju, svesni toga da su lako zamenjivi, a da novi posao teško mogu da pronađu, ostaju tu gde jesu: u uslovima koji tek obezbeđuju preživljavanje, u stalnoj nesigurnosti i visokom riziku opstanka na poslu, izloženi uskraćivanju osnovnih radnih prava i bez mogućnosti da na bilo koji način nešto promene. Takvo stanje utiče ne samo na psihofizičko zdravlje (ne)zaposlenog, već i na standard i zdravlje njegove porodice čime se broj žrtava nedostojanstvenog rada višestruko uvećava.

4. STATISTIKA RADA - POJMOVNIK

AKTIVNO STANOVNIŠTVO (radna snaga) – Zaposleni i nezaposleni starosti 15 i više godina prema metodologiji Ankete o radnoj snazi.

ANKETA O RADNOJ SNAZI (ARS) – Istraživanje o osnovnim kontingentima stanovništva starosti 15 i više godina (zaposleni, nezaposleni i neaktivni) koje obavlja Republički zavod za statistiku prema metodologiji Eurostata.

ANKETNA NEZAPOSLENOST – Nezaposleni su osobe od 15 do 74 godine koje su bez posla, u mogućnosti su da počnu da rade u naredne dve nedelje, a u prethodne četiri nedelje su aktivno tražile posao. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

ANKETNA ZAPOSLENOST – Zaposleni su osobe koje su obavljale bar jedan sat posla u posmatranoj sedmici bilo da su plaćeni u novcu ili naturi, samozaposleni i pomažući članovi domaćinstva. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

DEZAGREGIRANA STOPA (NE)ZAPOSLENOSTI – Stope (ne) zaposlenosti za specifične grupe na tržištu rada (prema obrazovanju, starosti, polu, formalno pravnom statusu i sl.).

DOSTOJANSTVEN RAD – Prema definiciji Međunarodne organizacije rada dostojanstven rad je posao koji čoveku pruža prilike za produktivni rad i omogućava poštenu zaradu, bezbednost na radnom mestu i socijalnu zaštitu porodice, bolje izgleda za lični razvoj i društvenu integraciju, slobodu ljudi da izraze svoju zabrinutost, da se organizuju i da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote, kao i jednakost u tretmanu i mogućnostima za sve žene i muškarce.

EUROSTAT – Kancelarija Evropske unije za statistiku koja obrađuje i objavljuje uporedive statističke podatke na evropskom nivou.

FRIKCIJSKA NEZAPOSLENOST – Nezaposlenost nastala zbog visoke mobilnosti radne snage i vremena potrebnog da se nađu bolji poslovi. Naziva se i dobrovoljna nezaposlenost.

ILOSTAT – Baza podataka koje prikuplja Odeljenje za statistiku Međunarodne organizacije rada u svrhu procene napretka, evaluacije i razvoja politika država članica UN usmerenih ka kreiranju dostojanstvenog rada za sve.

ISCO – Međunarodna klasifikacija zanimanja koja je u domenu odgovornosti Međunarodne organizacije rada, koja precizno klasifikuje zanimanja u grupe u odnosu na zadatke i dužnosti posla.

KILM INDIKATORI – Ključni indikatori tržišta rada. Uključuju 18 različitih indikatora koje prati ILOSTAT: KILM 1 Stopa aktivnosti, KILM 2 Stopa zaposlenosti, KILM 3 Status zaposlenosti, KILM 4 Sektorska zaposlenost, KILM 5 Zaposlenost po zanimanjima, KILM 6 Radnici sa nepunim radnim vremenom, KILM 7 Radni sati, KILM 8 Zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, KILM 9 Nezaposlenost, KILM 10 Nezaposlenost mladih, KILM 11 Dugoročna nezaposlenost, KILM 12 Vremenska podzaposlenost, KILM 13 Neaktivnost, KILM 14 Obrazovanje i nepismenost, KILM 15 Neusklađenost veština, KILM 16 Plate i troškovi zarada, KILM 17 Produktivnost rada, KILM 18 Siromaštvo, distribucija dohotka i siromašni.

KONJUKTURNA (CIKLIČNA) NEZAPOSLENOST – Nezaposlenost uzrokovana nedostatkom potražnje na tržištu rada usled smanjene potrošnje i proizvodnje. U situaciji dugoročno niskog privrednog rasta naziva se stagnacijska nezaposlenost.

NEADEKVATNA ZAPOSLENOST – Prema određenju Međunarodne organizacije rada obuhvata zaposlene koji su u referentnom periodu želeli promeniti posao zbog toga što rade na poslovima koji zahtevaju niže kvalifikacije od onih koje oni poseduju kao i one koji su želeli promeniti posao zbog niskih zarada ili prekovremenog rada.

NEAKTIVNO STANOVNIŠTVO – Osobe starije od 15 godina koje nemaju status zaposlene ili nezaposlene osobe prema metodologiji Ankete o radnoj snazi.

NEFORMALNA ZAPOSLENOST – Zaposleni koji rade bez formalnog ugovora o radu ili radnom angažovanju (u registrovanim i neregistrovanim privrednim subjektima), bez plaćenog socijalnog osiguranja i neplaćeni pomažući članovi domaćinstva. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

PODZAPOSLENOST (SKRIVENA NEZAPOSLENOST) – Prema određenju Eurostata uključuje zaposlene koji nedobrovoljno rade nepuno radno vreme, nezaposlene koji žele i mogu da rade, ali ne traže aktivno posao i nezaposlene koji aktivno traže posao, ali ne mogu da počnu da rade u naredne dve nedelje. Poslednje dve grupe čine potencijalnu radnu snagu. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

PREKARNI RAD – Nestandardni oblici rada u formalnom i neformalnom sektoru čiji je ključni aspekt nesigurnost (neizvesnost) zaposlenja. Prekarni rad je definisan na osnovu vrste angažovanja i uslova rada.

PRIVREMENO ZAPOSLENI – Zaposleni koji su radno angažovani na određeni rok: ugovorom o radu na određeno, rade van radnog odnosa (ugovor o delu ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima) ili obavljaju sezonske poslove bez obzira na način angažovanja/ poslodavca (direktno sa poslodavcem, preko agencije za privremeno zapošljavanje, preko omladinske zadruge).

RANJIVA ZAPOSLENOST – Prema definiciji Međunarodne organizacije rada obuhvata samozaposlene, pomažuće članove domaćinstva i članove zadruga. Ranjiva zaposlenost se odlikuje niskim prihodima, teškim uslovima rada, niskom produktivnošću i kao takva urušava osnovna prava iz rada. Stopa ranjive zaposlenosti predstavlja učešće samozaposlenih, članova zadruga i pomažućih članova domaćinstva u ukupnoj zaposlenosti.

REGISTROVANA NEZAPOSLENOST – Nezaposleni koje su u evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, prijavljeni i redovno se javljaju u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.

REGISTROVANA ZAPOSLENOST – Prema metodologiji Republičkog zavoda za statistiku zaposleni su osobe koje imaju ugovor o radu (na neodređeno i određeno), osobe koje rade van radnog odnosa (ugovor o delu ili ugovor o privremenim i povremenim poslovima), osobe koje obavljaju samostalnu delatnost (osnivači

privrednih društava i preduzetnici) i registrovani individualni poljoprivrednici. Podaci o registrovanoj zaposlenosti dobijaju se iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (CRO-SO) i Statističkog poslovnog registra (SPR).

SAMOZAPOSLENI – Osobe koje rade samostalno u sopstvenom preduzeću, ustanovi, radnji ili na poljoprivrednom imanju te osobe koje obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili neki drugi posao za sopstveni račun. Samoza-posleni obuhvataju poslodavce koji zapošljavaju jednog ili više zaposlenih kao i osobe koje rade za sopstveni račun i ne zapošljavaju druge. Podaci o samozaposlenima se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

SEZONSKA ZAPOSLENOST – Zaposlenost uzrokovana promenom nivoa privredne aktivnosti u pojedinim delatnostima usled sezonskih oscilacija (najčešće u poljoprivredi i turizmu).

SLOBODNA RADNA MESTA – Prema definiciji Eurostata radna mesta koja su novokreirana, nepopunjena ili će postati slobodna u kratkom roku, a za koje poslodavac aktivno traži ili će tražiti kandidate izvan preduzeća i preduzeti za to određene korake odmah ili u neposrednoj budućnosti. Stopa slobodnih radnih mesta se računa kao odnos ukupnog broja slobodnih radnih mesta i zbira popunjenih i slobodnih radnih mesta. Podaci o slobodnim i popunjenim radnim mestima se prikazuju prema sektorima delatnosti i zanimanjima (prema ISCO klasifikaciji).

STALNO ZAPOSLENI – Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme.

STOPA NEFORMALNE ZAPOSLENOSTI – Udeo neformalno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih.

STOPA NEZAPOSLENOSTI – Učešće nezaposlenih u radnoj snazi (aktivnom stanovništvu).

STRUKTURNA NEZAPOSLENOST – Nezaposlenost uzrokovana neusklađenošću između ponude i potražnje za radom u odnosu na zanimanja, kvalifikacije ili regionalni raspored, a najčešće je posledica promene ekonomske strukture, tržišne potražnje i tehnološke proizvodnje.

SUBJEKTIVNI STATUS – Status anketirane osobe prema vlastitoj proceni, a ne prema aktivnosti u posmatranoj sedmici. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.

TRŽIŠTE RADA – Stvarna ili virtualna tačka susreta ponude rada i potražnje za radom gde radnici i poslodavci pregovaraju o poslovima, radnim uslovima i zaradi. Koncept tržišta rada uključuje kolektivno pregovaranje, pitanja zapošljavanja, nezaposlenost, participacije i zarada.

ZAPOSLENI RADNICI – Zaposleni koji rade za poslodavca bez obzira da li imaju formalni ugovor o zaposlenju ili rade na osnovu usmenog dogovora i za svoj rad su plaćeni u novcu ili naturi. Podaci se prikupljaju Anketom o radnoj snazi.