

Mladi i dostojanstven rad

(Izveštaj u okviru istraživanja)

Sarita Bradaš

Godinama unazad indikatori tržišta rada ukazuju na to da je položaj mladih u Srbiji znatno nepovoljniji od položaja ostalih starosnih grupa i da je daleko nepovoljniji od položaja njihovih vršnjaka u zemljama članicama Evropske unije. Navedeno je razlog toga da se mladi navode kao posebno osetljiva grupa u različitim sektorskim politikama. Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025. u delu koji se bavi položajem mladih na tržištu rada, kao i Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje za 2018., ne idu u analizama i predloženim merama dalje od pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti mladih. Uzroke nezaposlenosti mladih vide u manjkavim kvalifikacijama koje ne odgovaraju potrebama tržišta rada ne potkrepljujući tvrdnje validnim i pouzdanim podacima: „Mladi ne poseduju potrebna praktična znanja, veštine i kompetencije koje su tražene na tržištu rada.“¹ Položaj mladih se ne sagledava u kontekstu vrlo nepovoljne opšte situacije na tržištu rada koju karakteriše nizak nivo privredne aktivnosti, niska tražnja za radom, visoka stopa opšte nezaposlenosti, visoka stopa podzaposlenosti, racionalizacija i zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, niske zarade, kršenje prava iz rada i po osnovu rada, visoke stope siromaštva i socijalne isključenosti. U takvoj situaciji mladi sve teže pronalaze posao, a kada ga i nađu najčešće su to poslovi ispod njihovih kvalifikacija, privremeni i povremeni, slabije plaćeni od onih koje obavljaju stalno zaposleni, što pokazuju i rezultati istraživanja² o tranziciji mladih iz obrazovanja na tržište rada.

Površnost u sagledavanju položaja mladih na tržištu rada rezultira kreiranjem javnih politika koje su nezadovoljavajuće kako po obimu, tako i po kvalitetu. Nalazi poslednje evaluacije³ paketa mera za mlade, mera sticanja praktičnih znanja i stručne prakse pokazuju pozitivne efekte samo za meru sticanja praktičnih znanja. U samo četiri godine od uvođenja paketa mera za mlade učešće mladih u merama aktivne politike zapošljavanja palo je sa 51%, pre uvođenja paketa, na 41% u 2015. godine, a smanjeno je i učešće nezaposlenih mladih u programima dodatnog obrazovanja i obuke sa 26,5% u 2011. na 9% u 2015. godini. Evaluacija je pokazala da se učesnici programa „Stručna praksa“ ne nalaze u povoljnijoj poziciji na tržištu rada

1 Vlada Republike Srbije: Nacionalna strategija za mlade za period od 2015. do 2025., str. 10

2 Marjanović, D. *Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije*; Međunarodna organizacija rada, Beograd, 2016.

3 Marjanović, D., Nojković, A., Ognjanov, G., Lebedinski, L. i Aleksić, D.: *Evaluacije paketa usluga za mlade i relevantnih programa i mera finansiranih iz budžeta Vlade Republike Srbije koji su usmereni ka mladima*; Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlada Republike Srbije; Beograd, 2016.

ni po ishodima na tržištu rada ni po proceni subjektivnog blagostanja. Čini se da je opredeljenje kreatora politika zapošljavanja i zalaganje za rešavanje problema zaposlenosti mladih tek deklarativno, budući da su značajno smanjena sredstava za aktivne mere zapošljavanja.

Budući da podaci zvanične statistike tržišta rada ne pružaju uvid u kvalitet zaposlenosti sprovedi smo istraživanje sa nezaposlenim i zaposlenim mladima sa ciljem da utvrdimo u kojoj meri mladi u Srbiji imaju mogućnosti za ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada.

Metodologija

Za potrebe terenskog istraživanja konstruisana su dva upitnika: za nezaposlene i za zaposlene mlade. Istraživanje je sprovedeno na prigodnom uzorku 399 nezaposlenih i 400 zaposlenih osoba starosti od 16 do 30 godina sa podjednakom zastupljenošću u četiri regiona: Beogradu, Vojvodini (Novi Sad, Subotica i Zrenjanin), Šumadiji i zapadnoj Srbiji (Kragujevac, Šabac, Kruševac i Čačak) te Južnoj i istočnoj Srbiji (Niš, Leskovac, Vranje i Smederevo).

Nezaposleni su upitnike popunjavali prilikom redovnog javljanja službi za zapošljavanje, dok je prikupljanje podataka o zaposlenima obavljeno kroz intervju licem u lice. Intervjue je sprovedo 20 anketara koji su prethodno prošli obuku. U prikupljanju podataka o zaposlenima korišćena je metoda snežne grudve⁴ koja je izabrana kako bi se ispitanicima omogućilo da zbog poverenja u anketara budu iskreni pri odgovaranju na osetljiva pitanja, što svakako ne bi bio slučaj da smo podatke prikupljali na njihovom radnom mestu ako bismo dobili odobrenje za sprovođenje istraživanja.

Podaci o nezaposlenima prikupljeni su tokom prve nedelje jula 2018. u saradnji sa filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje, a intervjui sa zaposlenima realizovani su tokom jula 2018.

Socio-demografske karakteristike uzorka

Podaci o osnovnim socio-demografskim karakteristikama ispitanika prikazani su u tabeli 1. U ukupnom uzorku nešto je veće učešće žena (53%), mladih starosti 25-29 godina (65%) i mladih koji žive u urbanim sredinama⁵ (53%). Većina mladih i dalje živi sa svojim roditeljima, pri čemu

4 Metoda uzorkovanja koja se zasniva na ciljnom odabiru uskoga kruga ispitanika koji upućuju anketara na druge osobe koje bi učestvovala u istraživanju.

5 U mestu koje ima više od 150.000 stanovnika.

je njihovo učešće među nezaposlenima 68%. Samostalno ili sa supružnicima/partnerima živi 37% zaposlenih i 26% nezaposlenih ispitanika. Mladi sa završenim trogodišnjim i četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem čine 61% ukupnog uzorka (68% među nezaposlenima i 54% među zaposlenima), a ispitanici sa završenim osnovnim i master/integriranim studijama 36% i podjednako su zastupljeni među nezaposlenima i zaposlenima.

Tabela 1. Socio-demografske karakteristike uzorka (N=799)

Socio-demografske karakteristike		zaposleni	nezaposleni	ukupno
Pol	muško	52,3	41,5	46,9
	žensko	47,7	58,5	53,1
Godine	15-19	3,3	15,8	9,5
	20-24	23,8	26,6	25,2
	25-29	73,0	57,6	65,3
Obrazovanje	niže	2,0	3,3	2,6
	srednje	62,8	59,4	61,1
	visoko	35,3	37,3	36,3
žive sa	roditeljima	54,1	68,4	61,3
	partnerom/kom	26,6	17,7	22,1
	sami	10,0	8,3	9,2
	drugo	9,3	5,6	7,4
Sopstvena deca	ima	23,8	14,5	19,1
	nema	76,3	85,5	80,9
Prebivalište	veliki grad	54,1	50,9	52,5
	gradić	30,1	29,3	29,7
	selo	15,8	19,8	17,8

U pogledu porodičnih prilika nezaposleni češće žive sa roditeljima (68%) nego zaposleni (54%), ređe su u bračnoj ili vanbračnoj zajednici (18%).

Dostojanstven rad – između želje i stvarnosti

Dostojanstven rad uključuje funkcije⁶ koje rad za čoveka ima iz ugla socio-psihološkog određenja: ekonomsku (zadovoljavanje egzistencijalnih potreba), socijalnu (pruža mogućnost socijalnih interakcija, izvor je socijalnog statusa i prestiža) i psihološku (izvor identiteta pojedinca, samopoštovanja i samoostvarenja).

Sigurnost posla, odgovarajuća i pravedna zarada te bezbednost i zdravlje na radu su ekstrinzični aspekti rada čije je zadovoljenje neophodno kako bi pojedinac ostvario osnovne egzistencijalne potrebe. Imajući u vidu da je posao jedini izvor prihoda za većinu ljudi i kao takav osnova za obezbeđenje, ne samo sopstvene već i egzistencije porodice, uz adekvatnost zarade jednako važan aspekt je izvesnost zaposlenja, odnosno stabilnost i sigurnost posla. Percepcija pravednosti zarade, odnosno procene pojedinca da je plaćen u skladu sa svojim zalaganjem bitno utiče na zadovoljstvo poslom. Ekstrinzični aspekt rada izuzetno je važan za mlade ljude kako bi mogli da se osamostale i odvoje od primarne porodice. Interakcijski aspekt rada izražen kroz dobre odnose sa kolegama i rukovodiocem bitna je odrednica motivacije i radne uspešnosti koja predstavlja preduslov za zadovoljenje psihološke potrebe za pripadanjem. Psihološka funkcija rada iskazuje se kroz intrinzične aspekte: zanimljivost posla, mogućnost razvoja kroz usavršavanje i napredovanje te učestvovanje u odlukama koje se odnose na posao pojedinca.

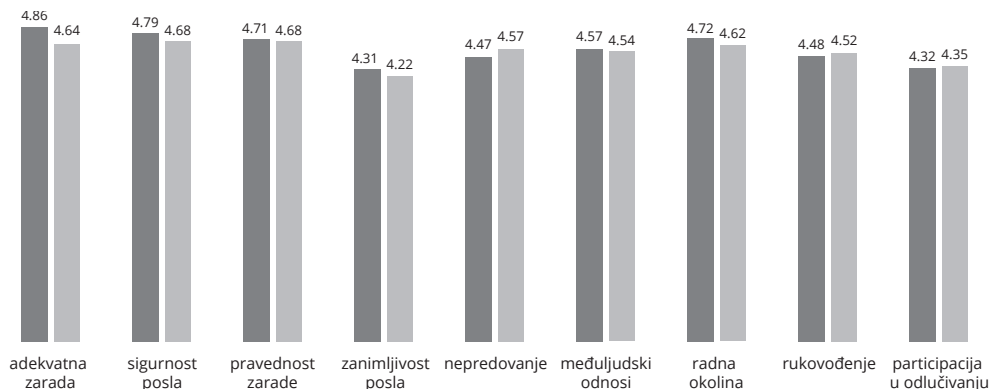
Kako bismo utvrdili kako mladi, zaposleni i nezaposleni, procenjuju važnost pojedinih karakteristika posla te u kojoj meri sadašnji posao zadovoljava ekonomsku, socijalnu i psihološku funkciju, od svih ispitanika smo tražili da procene važnost devet karakteristika posla na skali od 1 („uopšte mi nije važno“) do 5 („izuzetno mi je važno“). Zaposleni mladi su, pored važnosti, procenjivali koliko na svom poslu ostvaruju svaku od navedenih karakteristika na skali od 1 („uopšte ne ostvarujem“) do 5 („u potpunosti ostvarujem“).

Nezaposleni i zaposleni procenjuju veoma važnim sve ispitane aspekte posla (slika 1) pri čemu su najvišim procenjene one karakteristike posla koje imaju ekonomsku funkciju (zarada koja omogućava pristojan život, siguran posao na kojem im ne preti otkaz, bezbedna i zdrava radna okolina i pravedna zarada koja je u skladu sa njihovim doprinosom poslu). Iza ekstrinzičnih karakteristika posla po važnosti slede interakcijske (dobar odnos sa kolegama i rukovodiocem), a nakon toga intrinzični aspekti posla – mogućnost napredovanja, participacija u odlučivanju i zanimljivost posla. Procena važnosti pojedinih karakteristika posla naših ispitanika u skladu je sa Maslovljevom hijerarhijom potreba po kojoj su potrebe hijerarhijski

6 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.

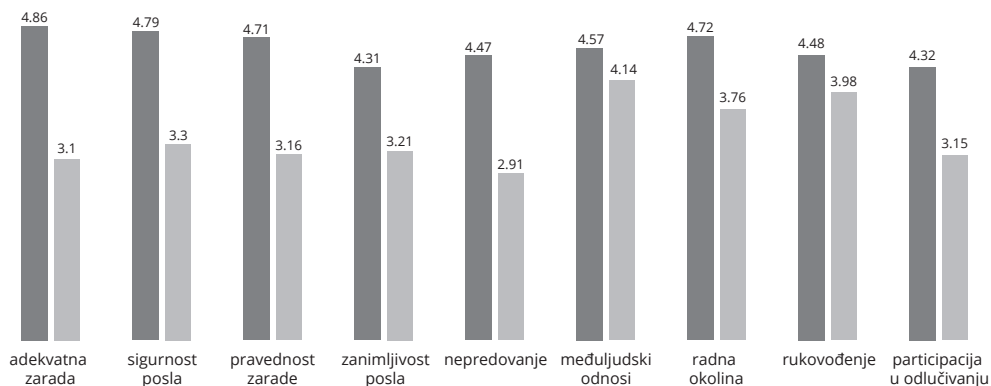
raspoređene na pet nivoa: biološke, potrebe za sigurnošću, potrebe za pripadanjem, potrebe za poštovanjem i potreba samoaktualizacije⁷.

Slika 1. Prosečne procene važnosti aspekata rada zaposlenih i nezaposlenih



U kojoj meri zaposleni mladi procenjuju pojedine aspekte rada i koliki je raskorak između njihove važnosti i ostvarenosti prikazano je na slici 2. Važnost svih aspekata rada visoko je procenjena (iznad 4,3) dok je njihova ostvarenost znatno niža i kreće se u rasponu od 3,1 za adekvatnost zarade do 4,1 za odnose sa kolegama na poslu. Najveće je osujećenje u ekstrinzičnom aspektu rada (plata koja omogućava pristojan život, pravednost zarade i sigurnost posla) i intrinzičnom (mogućnost napredovanja). Stepennostvarjenja interakcijskih aspekata rada je procenjen najvišim (dobri odnosi sa kolegama i rukovodiocem).

Slika 2. Prosečne procene važnosti i ostvarenosti aspekata rada zaposlenih



7 Maslow, A. H. (1954), Motivation and personality, New York: Harper & Row.

Nizak kvalitet radnog života svakako je značajan faktor želje za promenom posla. Na pitanje da li žele da promene sadašnji posao potvrdno odgovara većina zaposlenih ispitanika (57,5%). Najvažniji razlozi (slika 3) za promenu posla upravo su oni koji se odnose na zadovoljavanje ekstrinzičnih aspekata rada: niska zarada, loši uslovi rada i nesiguran posao.

Slika 3. Razlozi za promenu posla



Subjektivna procena ostvarenosti aspekata kvaliteta posla uslovljena je objektivnim okolnostima i izuzetno je važna za razumevanje individualne dobiti koju posao nosi ili posledica koje nezaposlenost donosi. Zbog toga ćemo u nastavku analizirati elemente dostojanstvenog rada na osnovu podataka dobijenih upitnikom i to: mogućnosti zapošljavanja, adekvatnost zarada, sigurnost posla te ostvarivanje radnih i socijalnih prava.

Mogućnosti zapošljavanja

Mogućnost zapošljavanja predstavlja ključni element dostojanstvenog rada koji nam pruža sliku ponude i potražnje za radom i omogućuje procenu kvaliteta zaposlenja.

Osnovni indikatori tržišta rada iskazani kroz stope zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti (tabela 2) ukazuju da mladi muškarci i žene u Srbiji nemaju jednake mogućnosti zapošljavanja u odnosu na populaciju odraslih. Naime, stope zaposlenosti odraslog stanovništva dvostruko su veće od stope zaposlenosti mladih, dok je stopa nezaposlenosti mladih dvostruko veća od stope nezaposlenosti odraslih. Učešće neaktivnih među mladima tri puta je veće od učešća neaktivnih među odraslima. Uzrasni jaz u osnovnim indikatorima tržišta rada izraženiji je od rodnog jaza unutar starosnih grupa.

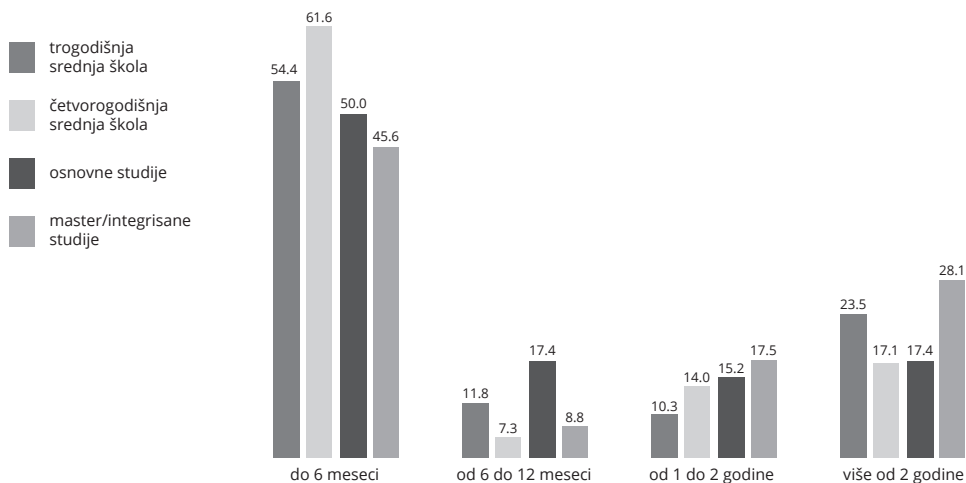
Tabela 2. Osnovni indikatori tržišta rada u 2017. za mlade (15-29) i odrasle (25-54) s obzirom na pol (%)

	stopa zaposlenosti		stopa nezaposlenosti		stopa neaktivnosti	
	15-29	25-54	15-29	25-54	15-29	25-54
ukupno	34,9	71,3	26,7	13,6	52,4	17,5
muškarci	40,3	76,8	24,8	12,8	46,4	11,9
žene	29,1	68,0	29,3	13,0	58,8	21,9

Izvor RZS, Anкета o radnoj snazi 2017, proračun autorke

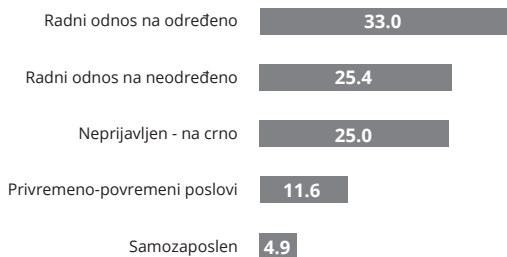
Podaci o trajanju nezaposlenosti su jedan od pokazatelja pristupu tržištu rada. Na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje duže od godinu dana je više od trećine ispitanih mladih (34,5%). Posebno zabrinjava podatak da je dugoročna nezaposlenost najviša među nezaposlenima sa najvišim obrazovanjem (master/integrisane studije) gde je gotovo polovina nezaposlenih na evidenciji duže od godinu dana (slika 4).

Slika 4. Trajanje nezaposlenosti prema obrazovanju (%)



Većina nezaposlenih (60,5%) je pre prijavljivanja na evidenciju nezaposlenih imala radno iskustvo, a uzroci njihove nezaposlenosti su prekid privremenog angažovanja (istek ugovora na određeno vreme, angažovanja na privremeno-povremenim poslovima ili rada na crno) ili otkaz ugovora na neodređeno vreme (slika 5).

Slika 5. Radni status pre prijavljivanja na evidenciju NSZ nezaposlenih sa radnim iskustvom (%)



Kako nezaposleni percipiraju uzroke svoje nezaposlenosti ispitali smo tražeći njihovu procenu u kojoj meri se susreću sa određenim preprekama u zapošljavanju na skali od 1 (uopšte ne) do 5 (u potpunosti da), a rezultati prosečnih procena su prikazani na slici 6. Za razliku od kreatora politika koji smatraju da su glavni uzroci nezaposlenosti mladih na strani ponude radne snage, odnosno u nedostatku kompetencija potrebnih tržištu rada i nedostatka radnog iskustva, ispitanici mladi ključne razloge svoje nezaposlenosti vide na strani potražnje za radom: u niskim zaradama, nepotizmu kao posledici slabe ponude poslova i lošim uslovima rada.

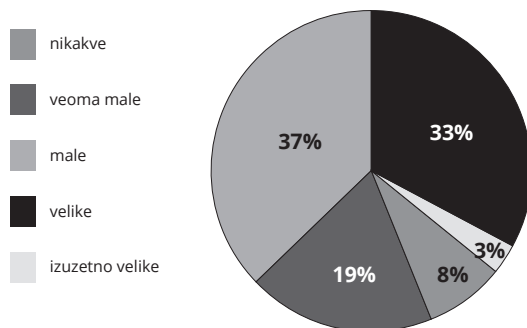
Slika 6. Prosečne procene prepreka u zapošljavanju



Kako nezaposleni procenjuju svoje mogućnosti zapošljavanja prikazano je na slici 7: tek nešto više od trećine ispitanika smatra da su im šanse da pronađu posao u narednih šest meseci velike (33%) ili izuzetno velike (3%). U proceni mogućnosti pronalaza posla značajno se razlikuju mladi s obzirom na obrazovanje: najveći pesimisti su nezaposleni sa završenim osnovnim studijama, među kojima 24% procenjuje da ima velike šanse za pronalazanje posla, slede nezaposleni sa trogodišnjim srednjim obrazovanjem

(39%), a među nezaposlenima sa završenim master/integriranim studijima i sa četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem ih je 43%.

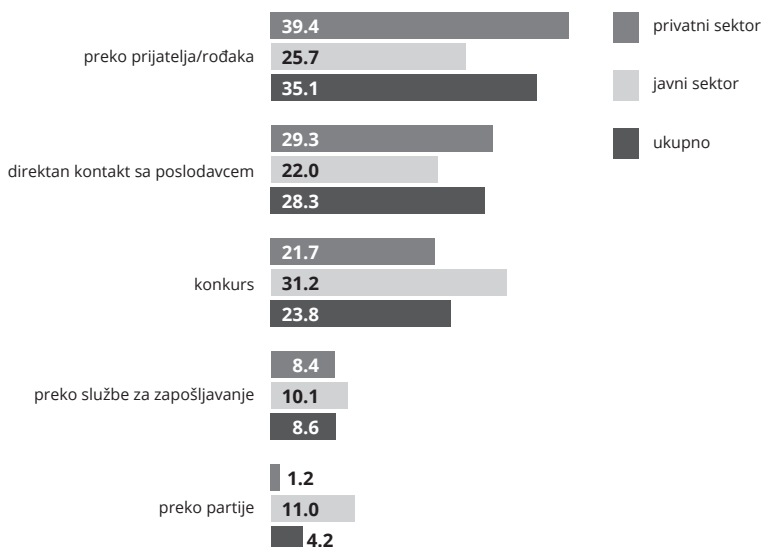
Slika 7. Procena šansi za pronalaženje posla u narednih šest meseci



Mogućnosti za zapošljavanje mladih smo istražili preko nekoliko varijabli za zaposlene mlade: njihov status pre sadašnjeg zaposlenja, način na koji su došli do posla i usklađenost zahteva zanimanja sa njihovim kvalifikacijama.

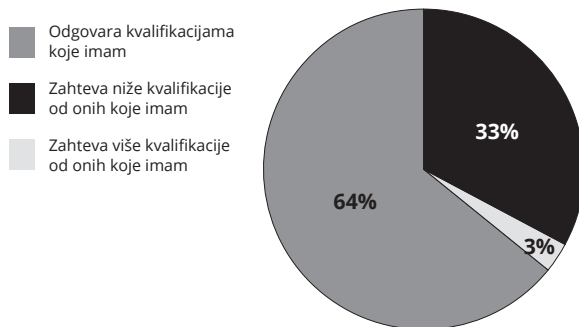
Pre dolaska na sadašnji posao većina mladih je bila nezaposlena (44,5%), bili su na školovanju (27,5%) ili zaposleni (24,3%). Do posla je preko konkursa došao tek svaki peti zaposleni, a najčešći način dolaska do posla su rođaci i prijatelji i direktan kontakt sa poslodavcem (slika 8). Nepotizam je kao način zapošljavanja najzastupljeniji kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. Do posla u javnom sektoru preko rođaka i prijatelja došlo je 25% ispitanika, a preko partije 11%, dok je u privatnom sektoru 39% i 1% ispitanika, respektivno.

Slika 8. Način dolaska do sadašnjeg posla (%)



Podaci o usaglašenosti kvalifikacija koje zaposleni mladi imaju sa zahtevanim kvalifikacijama pokazuju da trećina zaposlenih ispitanika radi na radnim mestima koja zahtevaju niže kvalifikacije od onih koje poseduju (slika 9). Najveća neusaglašenost je kod zaposlenih koji imaju osnovne studije, gde 46% radi na poslovima koji zahtevaju niže kvalifikacije, kao i kod zaposlenih sa četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem, gde ih radi 39%. Navedeni nalazi upućuju na to da su obrazovani mladi zbog ograničene ponude poslova prinuđeni da prihvataju poslove za koje su prekvalifikovani. Nesklad između kvalifikacija i poslova koje obavljaju najizraženiji je u: jednostavnim zanimanjima koja ne zahtevaju nikakve kvalifikacije (86% prekvalifikovanih), zanimanjima fabričkih radnika (59% prekvalifikovanih), zanatskim zanimanjima (53% prekvalifikovanih) i administrativnim zanimanjima (43% prekvalifikovanih).

Slika 9. Usklađenost kvalifikacija zaposlenih sa kvalifikacijama radnog mesta



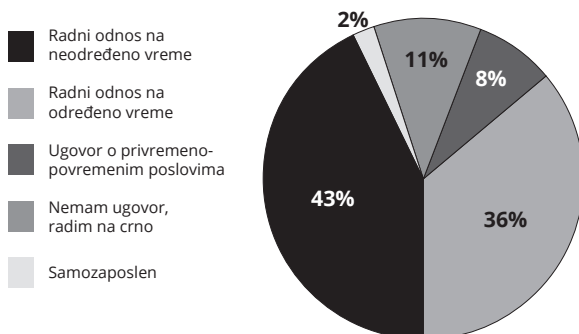
Sigurnost posla

Kada ulaze na tržište rada mladi su najčešće angažovani u nekoj od formi prekarne zaposlenosti: radu u neformalnoj ekonomiji, radu na određeno, privremeno ili povremeno. Stopa neformalne zaposlenosti mladih (15-24 godine) prema podacima Ankete o radnoj snazi u 2017. bila je 30%, gotovo dvostruko veća od stope neformalne zaposlenosti odraslih (25-54 godine) koja je iznosila 15,9%. Prema podacima iz Izveštaja o trendovima na tržištu rada Zapadnog Balkana među zaposlenim radnicima uzrasta 15-64 godine bilo je 20% privremeno zaposlenih, dok je više od 50% mladih bilo zaposleno privremeno.

Na slici 10 je prikazan način radnog angažovanja zaposlenih mladih. Većina ispitanika je angažovana u nekom od prekarne oblika zaposlenosti: na određeno, na privremenim i povremenim poslovima ili radi na crno. Kada je u pitanju rad na neodređeno vreme, utvrđene su statistički značajne razlike s obzirom na sektor delatnosti, regionalnu pripadnost, obrazovanje i pol: zaposleni na neodređeno najviše su zastupljeni u javnom sektoru.

ru (59,8%), žive u Vojvodini (55,6%), imaju završene master ili integrisane studije (49%) i muškarci su (48%).

Slika 10. Zaposleni prema vrsti ugovora/radnog angažovanja



Adekvatnost zarada

Zarada koja omogućava zaposlenom i njegovoj porodici pristojan život ključni je element dostojanstvenog rada. Pravednost i zarada koja obezbeđuje minimum životnih uslova za sve zaposlene kojima je takva zaštita potrebna jedan je od ciljeva MOR u Deklaraciji iz Filadelfije⁸.

Poslednji dostupni podaci zvanične statistike (tabela 3) pokazuju da mladi imaju 20% niže mesečne zarade i da svaki treći zaposleni mladi ima zaradu koja je niža od 2/3 medijane zarade.

Tabela 3. Prosečne mesečne zarade i učešće zaposlenih sa niskim zaradama prema starosnim grupama u oktobru 2014.

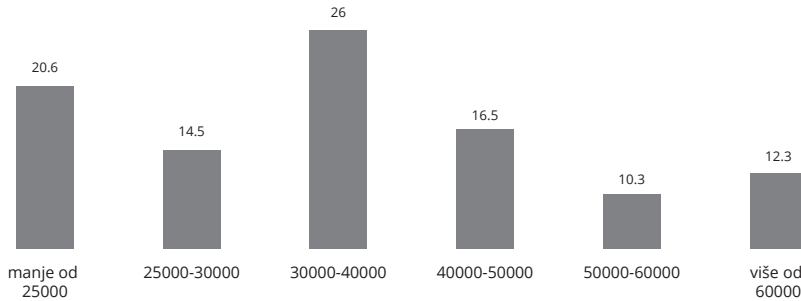
Starosne grupe	Prosečna mesečna zarada (RSD)	Medijana mesečne zarade (RSD)	Učešće zaposlenih sa niskim zaradama (%)
Svega	67.309	57.002	22,94
15–29	53.941	46.722	31,87
30–39	67.166	56.728	23,99
40–49	68.770	57.764	22,66
50–59	71.318	61.684	18,11
60 i više	82.060	68.505	13,67

Izvor: RZS Pilot istraživanje o strukturi zarada za 2014.

8 Prema: Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators, ILO manual, second version, International Labour Office, Geneva, 2013.

Zaposlenim mladima je postavljeno pitanje o visini mesečne zarade koju primaju (slika 11). Osam od deset ispitanika prima zaradu koja je niža od republičkog proseka, dok petina mesečno zarađuje manje od minimalne zarade.

Slika 11. Visina mesečne zarade u dinarima (%)



Mladi se po visini zarada statistički značajno razlikuju prema polu, vrsti radnog angažovanja, regionu, obrazovanju, polu i sektoru u kojem rade. Polovina mladih koji rade neprijavljeno je u najnižoj dohodovnoj kategoriji, kao i 40% mladih koji rade na privremeno-povremenim poslovima, dok je učešće zaposlenih koji zarađuju više od 50.000 dinara najveće među onima sa ugovorom na neodređeno vreme. Najveće zarade imaju zaposleni u Beogradu, dok polovina zaposlenih u Šumadiji i zapadnoj Srbiji te Južnoj i istočnoj Srbiji, mesečno zarađuje manje od 30.000 dinara. Što je veći nivo obrazovanja, veće su i zarade. Izrazite su razlike u zaradama muškaraca i žena: dvostruko veće je učešće mladih žena nego muškaraca u najnižoj dohodovnoj kategoriji, dok su zarade u javnom sektoru značajno veće od zarada u privatnom.

Tabela 4. Visina mesečne zarade u odnosu na demografske karakteristike, vrstu ugovora i sektor rada (u %)

	manje od 25.000	25.000 – 30.000	30.000 – 40.000	40.000 – 50.000	50.000 – 60.000	više od 60.000
Vrsta ugovora/angažovanja⁹						
Ugovor neodređeno	3,6	11,3	29,8	21,4	14,3	19,6
Ugovor određeno	25,7	18,8	25,0	16,7	6,9	6,9
Ugovor o privremeno-povremenim poslovima	40,6	21,9	18,8	6,3	9,4	3,1
Bez ugovora (na crno)	51,1	8,9	20,0	8,9	4,4	6,7

9 Hi kvadrat od 86.095 značajan na 0,01.

Region ¹⁰						
Beograd	14,6	5,8	16,5	16,5	14,6	32,0
Vojvodina	17,2	6,1	29,3	28,3	13,1	6,1
Šumadija i zapadna Srbija	24,0	21,0	31,0	11,0	8,0	5,0
Južna i istočna Srbija	26,5	25,5	27,6	10,2	5,1	5,1
Obrazovanje ¹¹						
Niže	62,5	25	12,5			
Srednje	25,5	17,5	27,9	15,9	8,0	5,2
Visoko	9,2	8,5	23,4	18,4	14,9	25,5
Pol ¹²						
Muški	13,9	13,0	30,8	16,3	11,1	14,9
Ženski	27,4	16,3	21,1	16,8	8,9	9,5
Sektor ¹³						
Javni	10,7	7,1	32,1	23,2	17,9	8,9
Privatni	22,8	18,1	24,7	14,7	7,7	12

Većina zaposlenih ispitanika ima na raspolaganju veoma male finansijske resurse, što za posledicu ima nemogućnost osamostaljivanja i osnivanja porodice, ali predstavlja i izvor brige za većinu zaposlenih. Na pitanje koliko često su u prethodna tri meseca brinuli zbog finansijskih teškoća četiri od deset ispitanika odgovara da su bili zabrinuti često ili stalno.

Radna i socijalna prava

U kojoj meri zaposleni ispitanici ostvaruju zakonom garantovana prava prikazano je na slici 12. Iako 89% zaposlenih radi u formalnom sektoru, pravo na sindikalno organizovanje ne ostvaruje 60% ispitanika, 50,4% nema plaćen prekovremeni rad, 42,6% nema plaćen topli obrok, a naknadu troškova

10 Hi kvadrat od 93.611 značajan na 0,01.

11 Hi kvadrat od 63.930 značajan na 0,01.

12 Hi kvadrat od 15.973 značajan na 0,01.

13 Hi kvadrat od 25.347 značajan na 0,01.

prevoza ne dobija 39% ispitanika. Svaki peti zaposleni ne ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja, a svakom četvrtom je uskraćeno pravo na plaćeno bolovanje ili plaćen godišnji odmor.

Slika 12. Ostvarivanje radnih i socijalnih prava (%)



Mladi i sindikati

Budući da su mladi jedna od najranjivijih grupa na tržištu rada, kod koje je učestalo kršenje osnovnih radnih prava, ispitali smo stavove mladih nezaposlenih i zaposlenih prema sindikatima, kao i sindikalizovanost zaposlenih ispitanika.

Stavovi nezaposlenih mladih prema sindikatima svakako će uticati na njihovu spremnost da se učlane u sindikat kada se zaposle. Tvrdnje koje se odnose na sindikat nezaposleni su procenjivali iskazujući stepen slaganja sa svakom tvrdnjom na skali od 1 („uopšte se ne slažem“) do 5 („u potpunosti se slažem“). U tabeli 5. su prikazane procene ispitanika iz kojih je vidljivo većinsko izraženo neslaganje sa tvrdnjama o sindikatu. Većina nezaposlenih nije informisana o radu sindikata, polovina ne veruje da članovi sindikata lakše ostvaruju svoja prava, a isto toliko ih nema poverenje u sindikat. Sa druge strane, tek jedan od četiri nezaposlena misli da se sindikati bore za bolje uslove rada i da štite prava zaposlenih.

Tabela 5. Stavovi nezaposlenih prema sindikatu

Tvrđnja	M	Neslaganje (%)	Slaganje (%)
Informisan/a sam o radu sindikata.	2,31	60,1	18,3
Sindikati štite prava zaposlenih.	2,78	33,8	24,2
Imam poverenja u sindikate.	2,41	51,5	15,3
Kada je neko član sindikata lakše ostvaruje prava.	2,77	51,5	23,4
Sindikati utiču na to da se povećaju plate.	2,57	45,5	19,8
Sindikati se bore za bolje uslove rada.	2,76	36,3	24,2

Napomena: U koloni neslaganje prikazan je % odgovora „uopšte se ne slažem“ i „uglavnom se ne slažem“, a u koloni slaganje % odgovora „u potpunosti se slažem“ i „uglavnom se slažem“.

Među zaposlenim ispitanicima tek svaki četvrti je član sindikata. Među zaposlenima na neodređeno vreme 44,3% su članovi/ce sindikata, dok je među zaposlenima na određeno vreme svega 18% članova sindikata. Kada se posmatra članstvo u sindikatu unutar pojedine grupe zanimanja najviše članova sindikata je među fabričkim radnicima (40%), zanatlijama (33%) te stručnjacima i inženjerima (32%), a najmanje u trgovačkim i uslužnim zanimanjima (12%). Postoje značajne razlike u sindikalizovanosti zaposlenih mladih u odnosu na sektor u kojem rade: 80% zaposlenih u javnom sektoru članovi su sindikata, a u privatnom ih je svega 23%.

Razlozi za neučlanjenje u sindikatu prikazani su na slici 13. Nepostojanje sindikalne organizacije (69%) je najčešći razlog tome da mladi nisu članovi sindikata, zatim to što im niko nije ponudio članstvo (45%) i nezainteresovanost za članstvo (45%).

Slika 13. Razlozi za neučlanjenje u sindikat (u %)



Nalazi istraživanja daju smernice za moguće delovanje sindikata. Postoji mnogo razloga da se mladi sindikalizuju, ali to zahteva drugačiji pristup sindikata mladima; umesto da čekaju da se mladi učlane sindikalni poverenici treba da dođu do mladih, i to do onih: koji su na nesigurnim poslovima, koji nemaju zagarantovanu zaradu, kojima su uskraćena radna i socijalna prava, koji rade u preduzećima u kojima ne postoje sindikalne organizacije, do zaposlenih u privatnom sektoru, do nezaposlenih mladih koji su bivši/budući zaposleni. Ukoliko sindikati zaista žele da razviju strategiju rada sa mladima prvo treba da ih upoznaju, da razumeju ko su mladi koji nisu u sindikatu, njihove demografske karakteristike, njihovo viđenje važnih pitanja, gde žive i koje su im potrebe. To isto treba da urade i za članove kako bi saznali zašto im se pridružuju. Mnogi sindikati ovo rade, kako kaže Aleks Vajt¹⁴, *ad hoc* – od slučaja do slučaja – ali navedeno treba da urade sistematično.

Percepcije mladih o društvu i budućnosti

Kako zaposleni i nezaposleni mladi percipiraju društvo u kome žive sa aspekta socijalne pravednosti ispitali smo tražeći da ispitanici procene svoje slaganje sa tvrdnjama koje se odnose na jednake mogućnosti za sve da ostvare svoje želje i ciljeve, i koje opisuju nejednakosti u društvu, nejednakosti pred zakonom i toleranciju društva prema devijantnim ponašanjima.

Tabela 6. Procena aspekata pravednosti društva (%)

		ukupno	zaposleni	nezaposleni
Svi imaju šanse da ostvare ono što žele.	neslaganje	60,63	68,8	52,4
	umereno slaganje	20,13	20,5	19,7
	slaganje	19,25	10,8	27,8
Važnije je da imaš dobru vezu nego da si stručan.	neslaganje	16,65	10,0	23,4
	umereno slaganje	17,78	17,5	18,1
	slaganje	65,57	72,5	58,5
Svako ko je stručan danas može da nađe posao.	neslaganje	51,83	60,3	43,3
	umereno slaganje	28,82	26,4	31,3
	slaganje	19,34	13,3	25,4

14 Dostupno na <https://alexwhite.org/2012/11/five-essential-elements-of-strategy-for-unions-to-win/>

U našem društvu se ne cene znanja i sposobnosti.	neslaganje	19,82	17,3	22,4
	umereno slaganje	27,53	25,3	29,8
	slaganje	52,65	57,5	47,7
Društvo brine za siromašne.	neslaganje	68,02	79,4	56,4
	umereno slaganje	21,87	16,5	27,3
	slaganje	10,11	4,0	16,3
Kod nas pravda ne važi za sve.	neslaganje	19,52	17,0	22,1
	umereno slaganje	19,14	14,5	23,9
	slaganje	61,34	68,5	54,1
Ne isplati se biti pošten da bi postigao uspeh u životu.	neslaganje	32,03	28,3	35,9
	umereno slaganje	25,09	25,0	25,2
	slaganje	42,88	46,8	38,9

Najveći stepen nepravednosti društva mladi vide u odnosu na siromašne: sa tvrdnjom da društvo brine za siromašne ne slaže se 79,4% zaposlenih i 56,4% nezaposlenih ispitanika. Mladi procenjuju da za su za uspeh važnije veze koje pojedinac ima nego stručnost (72% zaposlenih i 56% nezaposlenih), kao i da stručnost nije garancija dobijanja posla jer se u društvu ne cene znanja i sposobnosti. Većina ispitanika smatra da pravna država ne funkcioniše jer „pravda ne važi za sve” kao i da društvo ne pruža svima jednake šanse da ostvare svoje želje i ciljeve.

Posledica nejednakosti u društvu – pored gubitka samopoštovanja, nepridržavanja postojećih normi i pravila i neučestvovanja u društvenom životu – je i napuštanje takvog društva, što potvrđuju neka istraživanja¹⁵. Rezultati našeg istraživanja potvrđuju nalaze da je veća percepcija socijalne nepravde povezana sa namerom napuštanja Srbije (tabela 7).

15 Prema: Ljubotina, D. „Mladi i socijalna pravda“, Revija za socijalnu politiku, svezak 11, br. 2 (2004).

Tabela 7. Procena aspekata pravednosti društva s obzirom na nameru odlaska iz Srbije(%)

	planira odlazak			ne planira odlazak		
	neslaganje	umereno slaganje	slaganje	neslaganje	umereno slaganje	slaganje
Svi imaju šanse da ostvare ono što žele.	75,87	12,94	11,19	51,87	24,26	23,87
Važnije je da imaš dobru vezu nego da si stručan.	12,59	10,84	76,57	18,81	21,58	59,60
Svako ko je stručan danas može da nađe posao.	65,37	22,97	11,66	44,27	32,21	23,52
U našem društvu se ne cene znanja i sposobnosti.	17,83	17,48	64,69	20,83	33,33	45,83
Društvo brine za siromašne.	78,52	14,08	7,39	62,18	26,14	11,68
Kod nas pravda ne važi za sve.	17,83	13,29	68,88	20,36	22,33	57,31
Ne isplati se biti pošten da bi postigao uspeh u životu.	25,61	18,95	55,44	35,77	28,46	35,77

Na pitanje da li planira odlazak iz Srbije potvrdno odgovara više od trećine ispitanika (slika 14), podjednako zaposlenih i nezaposlenih. Značajnih razlika u nameri da napuste Srbiju nema ni s obzirom na socio-demografska obeležja (obrazovanje, pol i mesto prebivališta).

Slika 14. Namera odlaska u inostranstvo s obzirom na status na tržištu rada (u %)



Zaključna razmatranja

Na uzorku od 799 mladih nezaposlenih i zaposlenih u Srbiji ispitali smo kakve su mogućnosti za ostvarivanje standarda dostojanstvenog rada analizirajući mogućnosti zapošljavanja, sigurnost posla, adekvatnost zarada, ostvarivanje radnih i socijalnih prava. Analiza strukture zaposlenosti mladih u pogledu načina angažovanja i uslova rada ukazuje na visoko učešće netipičnih, nestandardnih oblika rada (rad na određeno, privremeni, povremeni rad, rad u neformalnom sektoru). Ograničene mogućnosti zapošljavanja i visoka nezaposlenost mladima ostavljaju malo izbora: prihvataju nesigurne poslove na kojima su slabo plaćeni ili poslove za koje su prekvalifikovani, pri čemu imaju ograničen pristup socijalnom osiguranju, a mnogima su uskraćena zakonom garantovana prava iz rada: mogućnost sindikalnog organizovanja, plaćen prekovremeni rad, topli obrok, naknada prevoza do posla i plaćeno bolovanje.

Mladi u našem istraživanju ocenjuju društvo u kojem žive kao nepravedno: kao društvo koje ne brine za siromašne, društvo u kojem nemaju svi jednake šanse, već uspeh zavisi od veza i poznanstava.

Republika Srbija se obavezala kao potpisnica Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, da: prizna „pravo na rad što uključuje pravo svakoga na mogućnost da živi od slobodno od izabranog ili prihvaćenog rada“; prizna „svakome pravo da uživa pravedne i povoljne uslove rada“, uključujući pravednu zaradu i jednaku naknadu za rad iste vrednosti bez ikakve razlike, naročito između zaposlenih muškaraca i žena; preduzme posebne mere zaštite dece i mladih od ekonomske i socijalne eksploatacije. Uprkos preuzetim obavezama ne samo ovim, već i nizom drugih međunarodnih dokumenata, statistički podaci i rezultati našeg istraživanja pokazuju da su danas u Srbiji socijalna pravda i dostojanstven rad veoma daleko od stvarnosti i života mladih u Srbiji.

Komentari ispitanka

Radim preko agencije za zapošljavanje kao pomoćni radnik i logističar za jednu veoma uspešnu korporaciju u kojoj se generalno radi pod velikim psihološkim pritiskom i stalnom tenzijom, kako bi se ostvarila zadata norma. Taj način poslovanja u krugu fabrike zovemo „legalizovani mobing“. (Niš, zaposlen)

Izuzetno mala garantovana zarada u Republici Srbiji u potpunom je neskladu sa troškovima života i cenama. Generalno niske zarade od kojih ne može da se zadovolje najosnovnije potrebe pojedinca, a o porodici ne može ni da se sanja. Cene evropske, a zarade – afričke. (Šabac, nezaposlen)

Ja sam tehničar zaštite od požara, od 2012. tražim posao u struci. Nije li to deficitarno zanimanje u Srbiji?! Ako će ovaj upitnik dospeti u prave ruke, onda ide i pravo pitanje: kako majka 15-mesečnog deteta može da preživi nezaposlena, a otac u firmi gde je kontrolor/šef smene i ugovor mu se produžava na 3 meseca, plata ne prelazi 35.000 din.? Putem kojih trikova ta porodica još uvek nije umrla od gladi?! Ah, da, zaboravih napomenuti da smo podstanari. Toliko o tome što ima pravde za sve, što smo svi jednaki, zaista nimalo ne utiču stranačka opredeljenja niti veze i vezice sa svih strana. Predivan i lak život u ovoj državi, nema šta!!! PS: nadam se da ste upućeni u širok pojam sarkazma. (Kragujevac, nezaposlena)

Kako da stvorim porodicu? (Vranje, zaposlen)

Kontrolišite poslodavce jer ne daju radnicima ni minimalac. Prikazu minimalac, a moramo da vratimo po 5 – 6 hiljada poslodavcu. (Šabac, zaposlen)

Naterajte poslodavce da rade po zakonu i da isplaćuju redovno zarade i da ih povećaju, da prijavljuju ... i uplaćuju doprinose na završenu stručnu spremu a ne minimalac na sve. (Novi Sad, nezaposlen)

Da li može da se živi skromno u Beogradu od 18.333,00 RSD u porodici od 4 člana? (Beograd, nezaposlena)

Ja samo želim da radim ono za šta sam se školovao i da pri tome zarađujem platu od koje mogu da imam da se izdržavam, a ne ovako da imam 28 godina i da moja mama meni mora da pomaže finansijski. (Novi Sad, nezaposlen)

Prošlo je mnogo godina od kad su ugašene domaće firme i preduzeća i dovedeni su strani investitori koji se ponašaju prema radniku kao prema robu. Pri tome su se potrudili ti isti investitori da ne daju platu dostojnu za normalan život. Ako se uzme u obzir potrošačka korpa zarada je najmanje duplo manja. Sindikalne organizacije ne postoje ili ono što postoji je samo na papiru. Da li meni neko može da objasni prostu stvar: Ako prosečna porodica u Srbiji ima 4 člana, od toga dva deteta koja se školuju ili idu u vrtić, a oba roditelja rade za minimalnu platu, kako oni krpe kraj s krajem. To je moja konstatacija o nekom životu u Srbiji. (Niš, zaposlen)

Pripadnost vladajućoj partiji ne sme da bude glavna kvalifikacija za posao, naročito za onaj koji zahteva stručno znanje, ako mislite da svi ne pocrkamo. (Beograd, nezaposlen)

Naterajte poslodavce da rade po zakonu i da isplaćuju redovno zarade i da ih povećaju, da prijavljuju ... i uplaćuju doprinose na završenu stručnu spremu, a ne minimalac na sve. (Novi Sad, nezaposlen)

Dajte nama 10.000 € da otvorimo svoj posao, a ne strancima da nas ucenjaju. (Šabac, nezaposlen)

Odgovore na pitanja sam dala iz perspektive pripravnika, obzirom da mislim da je relativno lako naći pripravničku poziciju jer je svima potrebna jeftina radna snaga. Za konkretne poslove, odnosno stalna radna mesta sa redovnom platom, još nemam iskustva, ali se nadam da vredne, radne i obrazovane osobe mogu da pronađu radno mesto koje im odgovara. U svakom slučaju, čak i da su svi zaposleni primljeni u radni odnos preko veze, moje je mišljenje da mora postojati bar jedna osoba koja zna šta radi da bi to tako funkcionisalo. (Novi Sad, zaposlena)

Tražim posao od avgusta 2012. i jedino sam radila u IPSOS i Metrou i to neprijavljena, dobila otkaz u 6- mesecu trudnoće i od početka 2018. pokušavam bilo gde, ali ne dobijam nijedan poziv. (Beograd, nezaposlena)

