



Tretman starijih radnika u evropskim i nacionalnim dokumentima, pravnoj i drugoj regulativi i medijima

Autor: Ksenija Petovar

CILJEVI I SVRHA ANALIZE

Pre osam godina (2011.) Fondacija Centar za demokratiju objavila je istraživanje/ publikaciju pod naslovom *Stariji radnici. Neki na poslu, a neki ni posla ni penzije*, autora Srečka i Vojislava Mihailovića.¹ Autori u uvodnom poglavlju odgovaraju na pitanje *Zašto je danas rad starijih radnika postao važna tema u Srbiji, ali i u većini drugih evropskih država?* Između ostalog, oni kažu: „Pre svega starijih je sve više, a natalitet sve manji. Životni vek je sve duži, a odskora se produžio i radni vek. Broj prevremenih penzionisanja je u Srbiji tek nedavno sveden u „prihvatljive“ granice. Broj penzionera raste, a proporcija penzionera i zaposlenih biva sve nepovoljnija. Broj nezaposlenih raste, a posebno broj nezaposlenih starijih radnika“². I dalje: „Sve u svemu, danas je na delu ejdžizam (ageism) ili, kako se češće govori, starosna diskriminacija, tj. pojava kada se starost radnika pojavljuje kao razlog za otpuštanje i za neprimanje na posao“. Autori se pozivaju na *Strategiju „Evropa 2020“* u kojoj je jedan od pet osnovnih ciljeva zalaganje za povećanje stope zaposlenosti žena i muškaraca starosti od 24 do 64 godine sa 69% na 75% kroz različite aktivnosti, uključujući veće učesće mladih, starijih radnika i slabo kvalifikovanih radnika, kao i bolju integraciju migranata“³. Mihailović i Mihailović predlažu okvir nove politike prema starijim radnicima i navode relevantne razloge za primenu takve (nove) politike orijentisane na zadržavanje starijih radnika u radnom odnosu: (1) Zadržavanje baze znanja – znanje i iskustvo koje imaju stariji radnici predstavljaju posebno vrednu imovinu, sticanje takvog znanja kod mladih iziskuje znatna ulaganja u obrazovanje i razvoj; (2) Iskorišćavanje prednosti koje proizlaze iz različitosti – starosno heterogeni timovi ostvaruju znatno bolje sinergijske učinke; (3) Tržišne potrebe – rad starijih radnika u nekim sektorima uliva veće poverenje klijentima (prodaja nekih proizvoda, pružanje nekih usluga i sl.); (4) Manja fluktuacija radne snage smanjuje troškove osoblja; (5) Rešavanje „uskog grla“ na tržištu rada zbog manjka radne snage ili radnika sa specifičnim znanjima i veštinama; (6) Poštovanje zakonske regulative budući da je rad

1 Mihailović Srečko i Vojislav Mihailović (2011), *Stariji radnici. Neki na poslu, a neki ni posla ni penzije*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.

2 Ibid, str. 9.

3 Ibid, str. 17

starijih radnika definisan raznim zakonima; (7) Starenje stanovništva koje proizvodi neodrživu ekonomsku i socijalnu situaciju u okviru sadašnjih rešenja i politika u odnosu na uslove penzionisanja i prema neaktivnim i nezaposlenim građanima, i (8) Kriza penzijskog sistema zbog dramatičnih promena u proporciji broja zaposlenih i broja penzionera⁴.

U maju 2011. godine Vlada Republike Srbije usvojila je **Nacionalnu strategiju zapošljavanja od 2011-2020.**⁵ u kojoj nalazimo paragraf o Podsticanju zapošljavanja starijih lica (50-64) kao i skup Indikatora uspeha i praćenja primene Strategije.

S obzirom na geografsku pripadnost Evropi i zvaničnu orijentaciju Republike Srbije ka pridruživanju Evropskoj Uniji, nezaobilazni su dokumenti Unije koji dotiču radna prava i, za našu temu važno, uslove rada starijih radnika. Videćemo da je kategorija starijih radnika čest predmet u rezolucijama i akcionim programima različitih EU organizacija.

*Iako se ima utisak da je pod uticajem neo-liberalnog diskursa u potpunosti potisnuta ideja i osnovne postavke države blagostanja (welfare state), u literaturi i na mreži su sve brojniji naslovi koji vraćaju u život jednu od najvrednijih tekovina vekovne borbe za radnička i šire govoreći socijalna i ekonomska prava građana. U tekstu pod naslovom **Zašto je Evropski socijalni model još uvek relevantan**⁶ ekonomista Daniel Vaughan – Whitehead iz Međunarodne organizacije rada (ILO) ukazuje da su „u pojedinim državama ključni elementi (odrednice, principi) Evropskog socijalnog modela bili radikalno promenjeni, a ne retko i poništeni (napušteni, dismantled), iako je bilo potpuno jasno (očigledno) da oni nisu bili uzrok budžetskih deficita“. On dodaje, da Evropski socijalni model jača u pojedinim Evropskim državama nakon usvajanja politika fiskalne konsolidacije za vreme finansijske i ekonomske krize. Nakon perioda potiskivanja socijalnih politika, Međunarodna organizacija rada i Evropska Komisija (The European Commission) su prihvatile da je neophodno reformisati pojedine elemente Evropskog socijalnog modela zbog izazova kao što su jačanje kompeticije na globalizovanom tržištu i starenja evropskih društava, kaže Vaughan-Whitehead. I dodaje da je Evropski socijalni model izvor inspiracije za nekoliko velikih brzorastućih ekonomija kao što su Kina, Brazil, Indonezija i Maroko. Od presudne je važnosti da sama Evropska Unija jasno iskaže podršku i usvoji neophodne odluke da bi se sačuvalo socijalni model koji je odigrao ključnu ulogu u evropskoj istoriji, kaže ovaj autor.*

Evropski Parlament, Veće Evrope i Evropska Komisija su na *Socijalnom samitu za pravičan rad i razvoj* (Fair Jobs and Growth), 17. novembra 2017. godine, u Getinburgu (Göthenburg) usvojili **Evropski stub socijalnih prava** (*The European Pillar of Social Rights*) koji obuhvata skup od 20 principa i prava, od prava na pravičnu zaradu do prava na zdravstvenu zaštitu; od celoživotnog učenja, bolje ravnoteže između rada i ostalih potreba i rodne ravnopravnosti do minimuma prihoda. Proklamacija odražava nedvosmislenu podršku svih EU institucija principima i pravima utvrđenim Stubom. Sa *Evropskim stubom socijalnih prava*, Evropska Unija zalaže se za prava svojih građana u dinamičnom i brzo-menjajućem svetu. *Evropski stub socijalnih prava* sadrži nova i učinkovitija prava građana i ima tri osnovne teme: (1) Jednaki izgledi i dostupnost tržištu rada; (2) Pravične uslove rada; i (3) Socijalnu zaštitu i uključivanje⁷. Ostvarivanje principa i prava definisanih u *Evropskom stubu socijalnih prava* podrazumeva zajedničku odgovornost institucija Evropske Unije, država članica, socijalnih partnera i ostalih zainteresovanih aktera. I pored toga što se u dokumentu posebno

4 Ibid, str. 29 -30

5 Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011 – 2020 godina. (Službeni glasnik RS, 37/2011).

6 <http://www://ilo.org/why-the-european-social-model-is-still-relevant/>

7 <http://ec.europa.eu/commission/european-pillar-of-social-rights>

ne referira na podgrupu stariji radnici, veći broj usvojenih principa i prava se mogu direktno primeniti na kategoriju stariji radnici (aktivna podrška u zapošljavanju, pravo na podršku tokom traženja posla, obuka i prekvalifikacija i druge).

Da li se u proteklih osam godina nešto promenilo u položaju i radnom statusu starijih radnika u poređenju sa podacima koje nalazimo u istraživanju Srećka i Vojislava Mihailovića iz 2011. godine i da li je ostvareno nešto od ciljeva i projekcija iz *Nacionalne strategije zapošljavanja od 2011-2020*, koju je usvojila Vlada Republike Srbije 2011. godine? To je jedan od razloga pisanja ovog izveštaja. Cilj je i da istražimo koliko su programi i aktivnosti na unapređenju radnog statusa starijih radnika u dokumentima Evropske Unije usvojeni u dokumentima nacionalnih aktera u Republici Srbiji (državna uprava, sindikati, udruženja poslodavaca, organizacije civilnog društva). Nastojaćemo da dođemo makar do parcijalnog uvida o zainteresovanosti medija za temu o radnom statusu starijih radnika, kao i da potražimo primere dobre prakse u svetu i u Srbiji u odnosu na zapošljavanje starijih radnika.

STARIJI RADNICI NISU HOMOGENA GRUPA

Ne postoji jedinstvena definicija pojma stariji radnik ni prema osnovnom kriterijumu – godinama starosti. Najčešće se u tu grupu svrstavaju lica od 50 do 65 godina starosti. Nema sumnje da je gornja granica (65) uslovljena zakonskom granicom za odlazak u penziju (u Srbiji 65 godina za muškarce, kojoj starosnoj granici će se uskoro pridružiti i žene). Donja granica je verovatno posledica statističke podele na starosne kategorije. U literaturi, uključiv i onu korišćenu za pisanje ovog izveštaja, nalazimo donju granicu utvrđenu i na 40, 45 ili 55 godina. Gornja granica ne retko podrazumeva i lica starija od 65 godina. Ovo se, po pravilu, odnosi na zaposlene na specifičnim radnim mestima (profesori univerziteta, lekari i dr.)

Stariji radnici su u mnogom pogledu izrazito heterogena društvena grupa. Podgrupe u okviru ove društvene grupe su brojne i sa suštinski različitim obeležjima i vrednostima indikatora – od obrazovanja, ekonomske situacije, uslova rada i zaposlenosti, zdravstvenog stanja, stambene i porodične situacije do psiho-fizičke spremnosti i volje da se i u poznim godinama radno angažuju.

Verovatno najznačajnije obeležje koje starijim radnicima daje toliko heterogena svojstva jeste obrazovanje. Najpovoljniji je položaj starijih radnika sa visokim obrazovanjem, kvalitetnim znanjima i iskustvom koje je važan potencijal društvenog razvoja i prosperiteta. Razlike u obrazovanju su značajan faktor ekonomskog statusa pojedinca, ali i njegovog odnosa prema radu i preferencije da prestane ili da nastavi da profesionalno radi nakon sticanja prava na penziju. O toj vezi se govori u tekstu: *EurActiv. O dužem radnom veku ne odlučuje se u poznim godinama*⁸. (Istraživanje na Univerzitetu u Helsinkiju pokazalo je da se odluka o nastavku rada nakon dostizanja granice za penzionisanje donosi mnogo pre starosti. Posebno zainteresovani za duži radni vek su oni višeg obrazovanja i na "atraktivnim" radnim mestima na kojima se pred njih postavljaju izazovni zadaci. Tome treba dodati da je dobro zdravlje preduslov za duži radni vek. Zbog toga profesorka Komp, koja je vodila istraživanje, smatra da politike produžavanja radnog veka ne treba da se fokusiraju samo na starije zaposlene, već da ljude u mladosti i u srednjim godinama treba podsticati na učenje tokom celog života i ohrabrivati ih da usvajaju zdrave stilove života. Saznanje da obrazovaniji i obučeniji (kvalifikovaniji) ljudi koji imaju bolje izgleda za kvalitetnije poslove žele da

⁸ EurActiv. O dužem radnom veku ne odlučuje se u poznim godinama, <http://www.euractiv.rs/eu-prioriteti/o-duzem-radnom-veku-ne-odlucuje-se-u-poznim-godinama>

rade duže i kada ostare, Konrad Turek sa Holandskog interdisciplinarnog demografskog instituta (NIDI) objašnjava “akumulacijom prednosti”.

Zdravstveno stanje je jedan od ključnih faktora radnog statusa. Fizički (i mentalno) zdraviji radnici će nastojati da što duže ostanu radno aktivni, bez obzira da li su u formalnom radnom odnosu ili u drugim vidovima radnog angažovanja. Ovome treba dodati da istraživanja o stavovima prema produžetku radnog veka pokazuju da su tome neskloniji radnici koji su većinu radnog veka proveli na teškim, fizički zahtevnim poslovima i koji su rano počeli da rade⁹.

Autori Jelena Žarković-Rakić i Marko Vladisavljević¹⁰ klasifikuju starije radnike na tri osnovne grupe: zaposlene, nezaposlene i neaktivne. U grupi neaktivnih osnovne podgrupe su: (1) Penzioneri, (oko 200.000 muškaraca u starosnoj grupi 55 – 64 godine, i 150.000 žena u starosnoj grupi 50-59 godina) za koje autori navode da se većina njih penzionisala nakon što je ispunila minimalne uslove za odlazak u penziju, te da su šanse za ponovno aktiviranje penzionera veoma male i uslovljene niskom spremnošću za rad (96% njih ne želi da radi); (2) Domaćice, (oko 110.000 žena u starosnoj grupi 50 – 59 godina) sa niskom voljom da rade (87% njih ne želi da radi) i sa veoma niskim nivoom radnih veština (72% ima osnovno ili niže obrazovanje, a 62 su bez radnog iskustva); (3) “Nezaposleni” neaktivni (oko 70.000 muškaraca i 60.000 žena u pomenutim starosnim grupama) ne traže aktivno posao i/ili nisu raspoloživi za rad. Značajan deo ove grupacije je postao neaktivan nakon gubitka posla tokom tranzicije i gotovo polovina njih želi ponovo da radi. S obzirom na radno iskustvo, nadprosečnu obrazovnu strukturu, time što raspolažu relativno dobrim radnim veštinama, ova grupa ima najveće šanse za ponovnim zapošljavanjem (reaktivacijom) među neaktivnima. Preostale dve podgrupe neaktivnih su osobe sa dugoročnim ili trajnim invaliditetom i ostali neaktivni koji zajedno čine mali procenat neaktivnih (oko 4% i žena i muškaraca u 2011. godini)¹¹.

Jedan broj penzionera je još uvek radno aktivan, pa se i oni mogu svrstati u kategoriju starijih radnika. Prema procenama iznetim u tekstu “Penzionerima nude četiri radna sata dnevno”¹² oko 35.000 penzionera ima prijavljen posao. Koliki je broj penzionera koji rade neprijavljeno, “na crno” je pitanje na koje se ne može dobiti ni približan odgovor. Prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS) u 2018. godini u neformalnom sektoru je radilo 90.800 lica starih 65 i više godina, a u formalnom sektoru 56.700. Nema podataka koliko njih ima status penzionera. Nema sumnje da su radno aktivni penzioneri u bar malo boljoj poziciji od starijih radnika koji nemaju stalne/redovne prihode i koji, van svake sumnje, spadaju u ranjivu kategoriju stanovništva. Pojedine podgrupe starijih radnika svrstavamo u ranjive kategorije – iz ugla radnog statusa to su građani bez zaposlenja ili zaposleni na povremenim poslovima, najčešće nisu prijavljeni, rade svesni rizika da im obećana zarada neće biti isplaćena ili bar ne u iznosu koji im je obećan. Vrlo često su prinuđeni da prihvataju teške fizičke poslove koji prevazilaze njihovu fizičku moć i snagu. Raspoloživi izvori podataka o starijim radnicima ne omogućavaju da se utvrdi stvarni broj starijih radnika koji žive ispod granice siromaštva ili se nalaze u riziku od siromaštva, koji su prinuđeni da obavljaju poslove koji im se ponude da bi obezbedili minimalnu egzistenciju za sebe i svoju, ne

9 U Srbiji tek svaki peti penzioner (20%) ima pun radni staž. Ne treba imati iluziju da se može doći do pouzdanog odgovora na pitanje zašto je toliko visoko učešće penzionera sa smanjenim radnim stažom (prevmene penzije, invalidske penzije i sl.). Objašnjenje takvog stanja može da obuhvati različite razloge – od povoljnih zakonskih uslova i stimulacija za prevmeno penzionisanje, korišćenja koruptivnih sredstava radi dobijanja uverenja za ostvarivanje invalidske penzije do teških uslova rada, slabog fizičkog i mentalnog zdravlja, “izraubovanosti” organizma, rada na više koloseka (zaposlenje, obaveze u porodici, rad u poljoprivredi, dopunski rad radi povećanja prihoda i sl.).

10 Žarković-Rakić, Jelena i Marko Vladisavljević Rastuća neaktivnost starije populacije, <http://ebooks.ien.bg.ac.rastuca-neaktivnost-starije-populacije>

11 Ibid, str 139

12 „Penzionerima nude cetiri radna sata dnevno“, Politika, 22.0.2019; <http://www.politika.rs/scc/clanak/438303.Penzionerima-nude-cetiri-radna-sata-dnevno>

retko, višegeneracijsku porodicu. U realističnim procenama **EurActiva: Petina starijih u Srbiji lose živi**¹³ se zasigurno nalazi i znatan broj starijih radnika koji prihvataju bilo kakve poslove na tržištu rada da bi obezbedili minimalne prihode.

Najzad, ne postoji koliko-toliko usaglašena procena o broju starijih radnika. Prema nekim izvorima, 2007 godine učešće starijih radnika u EU 27 iznosila je 12%, a projekcija za 2060. godinu je 18%. Odgovarajući procenti u Srbiji su 12,3% (2010. godine) i 15,7% (2050. godine). Jedino u čemu se svi izvori slažu, jeste da će se udeo starijih radnika u ukupnom radnom kontingentu stalno povećavati.

Sažeto: Stariji radnici su po mnogim obeležjima izrazito heterogena društvena grupa. Ipak možemo da izdvojimo dva obeležja – obrazovanje odnosno kvalifikacije i veštine i zdravstveno stanje, kao ključne u izgledima da se na kvalitetan način produži radni vek. Nema sumnje da su radno aktivni stariji radnici, uključiv i penzionere, u boljoj ekonomskoj i socijalnoj poziciji od starijih radnika koji nemaju stalne/redovne prihode i koji, van svake sumnje, spadaju u ranjivu kategoriju stanovništva – iz ugla radnog statusa to su građani bez zaposlenja ili zaposleni na povremenim poslovima, najčešće nisu prijavljeni, rade svesni rizika da im obećana zarada neće biti isplaćena ili bar ne u iznosu koji im je obećan. Vrlo često su prinuđeni da prihvataju teške fizičke poslove koji prevazilaze njihovu fizičku moć i snagu. Raspoloživi izvori podataka o starijim radnicima ne omogućavaju da se utvrdi stvarni broj starijih radnika koji žive ispod granice siromaštva ili se nalaze u riziku od siromaštva, koji su prinuđeni da obavljaju poslove koji im se ponude da bi obezbedili minimalnu egzistenciju za sebe i svoju, ne retko, višegeneracijsku porodicu. Ne postoji koliko-toliko usaglašena procena o broju starijih radnika. Jedino u čemu se svi izvori slažu, jeste da će se udeo starijih radnika u ukupnom radnom kontingentu stalno povećavati. S obzirom da su obrazovanje (formalno, znanje, veštine) i dobro zdravstveno stanje preduslov za kvalitetan i dugotrajniji radni vek, politike produžavanja radnog veka ne treba da se fokusiraju samo na starije zaposlene, već da ljude u mladosti i u srednjim godinama podstiču na učenje i profesionalno usavršavanje tokom celog života kao i na usvajanje i zdravih stilova života.

13 EurActiv: Petina starijih u Srbiji lose živi, <http://www.euractiv-rs/ljudska-prava/petina-starijih-u-srbiji-loše-zivi>

ANALIZA POZICIJE I STATUSA STARIJIH RADNIKA U DOKUMENTIMA ORGANIZACIJA IZ EVROPSKE UNIJE ILI DRŽAVA ČLANICA

U dokumentima organizacija iz Evropske Unije veoma često se, direktno ili posredno, pominje grupa starijih radnika u kontekstu radnih prava, uslova rada i izgleda na tržištu rada sa kojima se suočavaju posebno ranjive i marginalizovane društvene grupe (žene, mladi, stariji radnici, migranti, nisko kvalifikovani). Pored već analiziranog *Evropskog stuba socijalnih prava*, ima razloga pomenuti i propozicije iz dokumenta *Strategija „Evropa 2020“*¹⁴. U dokumentu se ukazuje da i pored povećanja stepena zaposlenosti starosnog kontingenta 20-64 godine na 69% u EU, ta stopa je znatno niža nego u drugim delovima sveta. To se posebno odnosi na starije radnike (55 – 64 godine) kod kojih je zaposleno svega 46% od ukupnog kontingenta u poređenju sa preko 62% u SAD i Japanu¹⁵. Tome se dodaje da ubrzano demografsko starenje i penzionisanje naročito pripadnika baby-boom generacije ozbiljno ugrožava sistem socijalne zaštite i ekonomsku održivost penzionih fondova. Kao jedan od bazičnih ciljeva koje treba ostvariti do 2020. godine, navedeno je povećanje stope zaposlenosti kontingenta 20 – 64 godine, sa tadašnjih 69% na najmanje 75%, „uključujući veći angažman žena, starijih radnika i bolju integraciju migranata na tržištu rada“¹⁶. Inkluzivan razvoj iziskuje visoku zaposlenost, a naročito povećanje zaposlenosti žena i starijih radnika koje je, stalno se naglašava, u EU nisko. U ostvarivanju tog cilja od ključnog značaja je celoživotno učenje i neprekidno usavršavanje znanja i veština¹⁷.

U *Akcionom programu Evropske konfederacije sindikata*¹⁸ eksplicite se ne pominju posebne grupe/podgrupe zaposlenih, ali se težište stavlja na socijalna i ekonomska prava radnika, usklađivanje (hand-to-hand) socijalne pravde i tržišne kompetitivnosti, dobrobit građana se smatra ciljem ekonomskih politika i sl. Jedan od prioriteta je obnova (rebuilding) Evropskog socijalnog modela, sa posebnim naglaskom na podršci kvalitetnoj zaposlenosti, borbi protiv prekarnog rada, dostizanju nediskriminatorskog i inkluzivnog tržišta rada, kvalitetne socijalne zaštite, javnih usluga i dostupnosti obrazovanja i unapređivanja radnih veština i znanja. Sažeto, utvrđeni prioriteti za rezultat treba da imaju poboljšanje radnog statusa svih zaposlenih, iz čega sledi da treba očekivati poboljšanje uslova rada kategorija koje su danas posebno ugrožene i izložene rizicima, naravno ukoliko se uspe u ostvarivanju postavljenih ciljeva i prioriteta. Evropska konfederacija sindikata je usvojila *Akциони plan za dostizanje obnovljenog Socijalnog ugovora za Evropu* (Social Contract for Europe) u kome se naročito naglašava važnost da Evropska Unija osigura/ostvari da celoživotno učenje i pravo na obuku budu stvarno dostupni svima. Ova propozicija se može razumeti kao način i kao šansa da se starijim radnicima sa slabijim obrazovanjem i nedovoljnim radnim iskustvom omogući da na taj način poprave svoju situaciju i svoje izgleda na tržištu rada. Na str. 45 se naglašava važnost obuke, celoživotnog učenja i sticanja kvalifikacija koji će zaposlene obdarmati sa traženim znanjima i veštinama. U paragrafu 389 ovog dokumenta se ukazuje da nedovoljno ulaganje u obuku i obrazovanje naročito pogađa pojedine grupe, među kojima su i stariji radnici. U paragrafu 391 se nagla-

14 Europe 2020 Strategy. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, European Commission, March 2010

15 Strategija „Evropa 2020“, str. 9

16 Ibid, str 8.

17 Ibid, str 16

18 ETUC Action Programme 2019 – 2023. European Trade Union Confederation. 14th Congress, Vienna, 21-24 May 2019.

šava važnost profesionalne obuke. U paragrafu 408 se navodi da svega 10 procenata odraslih se uključuje u programe celoživotnog učenja, odnosno da je veoma mali interes za sticanje i unapređivanje znanja koja mogu obezbediti dobijanje kvalitetnog posla i u poznim godinama.

U poglavlju o Obrazovanju i obuci navode se, između ostalog, sledeći prioriteti:

- Primeniti prvi princip *Evropskog stuba socijalnih prava* „da svako ima pravo na kvalitetno i inkluzivno obrazovanje, obuku i celoživotno učenje s ciljem da stiče i održava veštine i znanja koja će mu obezbediti puno učešće u društvenoj zajednici i uspešno uključivanje u tržište rada“;
- Obezbediti pravo i pristup kvalitetnoj obuci za sve radnike, a naročito za slabo obučene i nisko kvalifikovane, i uključiti pravo na plaćeno odsustvo tokom pohađanja obrazovnih programa;
- Obezbediti da investiranje u obrazovanje i obuku na nacionalnom nivou bude održivo;
- Posebnu pažnju usmeriti na obrazovanje i obuku nisko kvalifikovanih, samo-zaposlenih i nezaposlenih radnika;
- Profesionalno obrazovanje i sistemi obuke treba da sadrže visoko-kvalitetne, privlačne i inkluzivne programe;
- U programe obrazovanje i obuke uključiti širok krug aktera, a naročito ustanove visokog obrazovanja.

U prethodnom *ETUC Action Programme 2015 – 2019*.¹⁹, je bilo postulirano da je povećanje učešća ranjivih grupa, uključiv i starije radnike, od suštinske važnosti za ostvarivanje cilja visoke zaposlenosti u Evropi²⁰. Bankovna i finansijska kriza u Evropi povećala je siromaštvo i socijalnu nejednakost kao posledicu smanjivanja zarada, umanjenja socijalne zaštite i javnih troškova, povećanja nezaposlenosti, deregulacije tržišta rada i prekarnog zapošljavanja, što je posebno pogodilo pojedine ranjive grupe, među njima i starije radnike.²¹

Naglasak na celoživotnom učenju u ovom, kao i drugim dokumentima EU koji se bave uslovima rada i radnim pravima, uključuje starije radnike nižeg obrazovanja i slabijih kvalifikacija. Po našem sudu, može se tumačiti da se propozicija o kontinuiranom obrazovanju prioritetno odnosi na građane sa nižim nivoima obrazovanja i slabijim kvalifikacijama. Realistična je pretpostavka da građani sa višim obrazovanjem i specijalizovanim znanjima sami biraju koju vrstu dodatnog obrazovanja će „konzumirati“, i da sami traže obrazovne programe koji zadovoljavaju njihove interese i preferencije. Građani sa nižim stepenom obrazovanja i skromnim znanjima nemaju dovoljno relevantnih informacija ni potrebnu percepciju mogućih šansi i ponuda poslova na tržištu rada, a posebno u pogledu vrste poslova za kojima će rasti potražnja u budućnosti. Iz ovoga sledi da je od suštinskog značaja pripremiti dobro osmišljene, operativne, dostupne i nekomercijalne (ekonomski podnošljive) programe pre-kvalifikacije, dokvalifikacije i ostalih oblika celoživotnog učenja za građane koji imaju slabije izgleda da se sami obaveste i uključe u različite oblike komercijalnih i cenovno nedostupnih programa.

19 ETUC 13th Congress. Paris, 29.09 – 2.10.2015

20 ETUC Action Programme 2015 – 2019. ETUC 13th Congress. Paris, 29.09 – 2.10.2015., str 16

21 Ibid, str 7

U *ETUC Resolutions 2011 – 2015*.²², se kaže „da je stvaranje kvalitetnog posla prvi prioritet“. U nastavku se konstatuje da *Evropska strategija zapošljavanja* (European Employment Strategy) nije ostvarila taj cilj, a da to posebno pogađa žene, mlade građane, starije radnike, migrante i nisko kvalifikovane, budući da su ove kategorije visoko zastupljene u obavljanju nekvalitetnih i slabo plaćenih poslova²³. I u ovom dokumentu se ističe važnost celoživotnog učenja i kontinuirane obuke kao najefikasnijeg metoda za poboljšanje radnih uslova ugroženih grupa, u koje svrstavaju i starije radnike²⁴. U dokumentu se podseća da su 2002. godine Evropski socijalni partneri usvojili okvir aktivnosti o celoživotnom usavršavanju kompetencija i kvalifikacija. U periodu od 2002. godine posebno se ističe važnost unapređenja znanja i veština starijih radnika u kontekstu produžavanja životnog, a time i radnog veka²⁵. Programi aktivnog obrazovanja i obuke su naročito važni u tranziciji ka ekološki i resursno efikasnoj privredi (low-carbon, resource-efficient economy). Evropska konfederacija sindikata se zalaže da svi radnici imaju dostupnost obrazovnim programima i obuci, a posebno marginalizovane grupe u koje spadaju i stariji radnici²⁶. Posebno se apostrofiraju planovi individualne obuke kao i programi sektorske obuke. U Rezoluciji se referira na Evropski socijalni fond (The European Social Fund) kao „EU finansijski instrument“ za restrukturiranje, kao i to da među prioritetne aktivnosti Fonda treba uključiti „posebnu podršku mlađim i stariji radnicima, kao najranjivijim grupama“²⁷. U ovom dokumentu se upozorava i na nedovoljnu voljnost poslodavaca da zadžavaju i/ili angažuju starije radnike kao radnu snagu²⁸. Pozivaju se na studiju Univerziteta u Utrehtu (Utrecht, Netherlands) i navode neke rezultate tog istraživanja: (1) Manje od 40% poslodavaca su spremni da podrže svoje zaposlene da rade do starosne granice za sticanje penzije; (2) Manje od 20% su spremni da zaposle starije radnike; (3) Tek 30% su spremni da ponude fleksibilno radno vreme starijim radnicima; (4) Tek 20% je spremno da organizuju prilagođenu obuku ili da daju odgovarajuće olakšice pre penzionisanja ili da skrate radno vreme u periodu pre penzionisanja; (5) Veoma mali procenat je spreman da primenjuje pred-penzionerske olakšice, olakšava odsustvovanje sa posla, skрати radno vreme ili smanji zaradu²⁹. U Rezoluciji se posebna pažnja posvećuje aktivnom starenju – kvalitetu zaposlenosti i kvalitetu života³⁰. Aktivno starenje ne ograničava se samo na kvalitet i uslove života. Taj pojam obuhvata i radnu mobilizaciju, nastavak rada u dobrim radnim uslovima i pristojnu zaradu. U tome je posebno osetljivo pitanje položaja starijih žena, koje po pravilu imaju znatno niže prihode.

Prema procenama **OECD**, broj starijih ljudi (50 i više godina) van radne snage zbog neaktivnosti ili penzionisanja mogao bi da poraste za oko 40%, sa 42 na 100 radnika u 2008. godini, sa 58 na 100 radnika u 2050. u proseku u regionu OECD. Procena je da su još uvek slabi podsticaji da se nastavi rad u starijem dobu, te da poslodavci nerado zapošljavaju i zadržavaju starije radnike i da nedovoljno ulažu u stalnost zapošljavanja tokom radnog veka. Ukazuje se na potrebu preispitivanja propisa o zapošljavanju i reformisanja politika zapošljavanja kako bi se podstakla tražnja starijih radnika i obehtrabrio prekarri rad posle određene starosne dobi. To uključuje i veću fleksibilnost radnog vremena i bolje uslove rada. Od posebne važnosti za podsticanje dužeg radnog veka na kvalitetnim poslovima je pružanje prilike zaposlenima da unaprede veštine i

22 ETUC 13th Congress. Paris, 29.09 – 2.10.2015

23 The ETUC Resolutions 2011 – 2015. ETUC 13th Congress. Paris, 29.09 – 2.10.2015, str 14

24 Ibid, str 71

25 Ibid, str 226

26 Ibid, str 248, 264, 270, 275

27 Ibid, str. 271, 276

28 Ibid, str 334

29 Ibid, str 334-335

30 Ibid, str 335

stiču nova znanja. OECD preporučuje vladama aktivnosti na tri nivoa – nagrađivanje rada u starijoj dobi, podsticanje poslodavaca da zadržavaju i zapošljavaju starije radnike, i unapređenje zapošljivosti radnika tokom trajanja radnog veka³¹.

Sažetak: U dokumentima organizacija iz Evropske Unije često se pominje grupa starijih radnika u kontekstu radnih prava, uslova rada i izgleda na tržištu rada koje imaju posebno ranjive i marginalizovane društvene grupe. Produženje radnog veka i podizanje kvaliteta rada neophodno je zbog ubrzanog demografskog starenja i velikog pritiska na penzione fondove. U Akcionom planu Evropske konfederacije sindikata naročito se naglašava da Evropska Unija treba da obezbedi da celoživotno učenje i pravo na obuku bude stvarno dostupni svima. Ova propozicija se može razumeti kao način i kao šansa da se starijim radnicima sa slabijim obrazovanjem i nedovoljnim radnim iskustvom omogući da na taj način poprave svoju situaciju i svoje izgleda na tržištu rada. Ukazuje se da nedovoljno ulaganje u obuku i obrazovanje naročito pogađa pojedine grupe, među kojima su i stariji radnici. Navodi se da svega 10 procenata odraslih se uključuje u programe celoživotnog učenja, odnosno da je veoma mali interes za sticanje i unapređivanje znanja koja mogu obezbediti dobijanje kvalitetnog posla i u poznim godinama. Naglasak na celoživotnom učenju u dokumentima EU koja se bave uslovima rada i radnim pravima, se posebno odnosi na starije radnike, nižeg obrazovanja i slabijih kvalifikacija. Građani sa nižim stepenom obrazovanja i skromnim znanjima nemaju dovoljno relevantnih informacija ni potrebnu percepciju mogućih šansi i ponuda poslova na tržištu rada, a posebno u pogledu vrste poslova za kojima će rasti potražnja u budućnosti. Iz ovoga sledi da je od suštinskog značaja pripremiti dobro osmišljene, operativne, dostupne i nekomercijalne (ekonomski podnošljive) programe pre-kvalifikacije, dokvalifikacije i ostalih oblika celoživotnog učenja za građane koji imaju slabije izgleda da se sami obaveste i uključe u različite oblike komercijalnih i cenovno nedostupnih programa. Programi aktivnog obrazovanja i obuke su naročito važni u tranziciji ka ekološki i resursno efikasnoj privredi. Evropska konfederacija sindikata upozorava i na nedovoljnu voljnost poslodavaca da zadržavaju i/ili angažuju starije radnike kao radnu snagu. Procena je da su još uvek slabi podsticaji da se nastavi rad u starijem dobu, te da poslodavci nerado zapošljavaju i zadržavaju starije radnike i da nedovoljno ulažu u stalnost zapošljavanja tokom radnog veka. Evropska konfederacije sindikata u pomenutoj Rezoluciji posebnu pažnju posvećuje aktivnom starenju – kvalitetu zaposlenosti i kvalitetu života. Aktivno starenje ne ograničava se samo na kvalitet i uslove života. Taj pojam obuhvata i radnu mobilizaciju, nastavak rada u dobrim radnim uslovima i pristojnu zaradu. U tome je posebno osetljivo pitanje položaja starijih žena, koje po pravilu imaju znatno niže prihode. Ukazuje se na potrebu preispitivanja propisa o zapošljavanju i reformisanja politika zapošljavanja kako bi se podstakla tražnja starijih radnika i obeshrabrio prekarni rad posle određene starosne dobi. To uključuje i veću fleksibilnost radnog vremena i bolje uslove rada.

31 OECD poručio vladama da ohrabruju zapošljavanje starijih, <http://www.euractiv-rs/eu-prioriteti/oecd-porucio-vladama-da-ohrabruju-zaposljavanje--->, Objavljeno 25.09.2019.

ANALIZA POZICIJE I STATUSA STARIJIH RADNIKA U DOKUMENTIMA SINDIKALNIH ORGANIZACIJA U REPUBLICI SRBIJI

U *Programskoj platformi* Ujedinjenih granskih sindikata NEZAVISNOST³², u relativno opštem pristupu temi ugroženih radnih prava, uslova rada, radnog statusa zaposlenih kao i obima siromaštva i rizika od siromaštva, ukazuje na rizike koje za zaposlene donosi koncept „fleksibilnog radnog mesta“ i pozicija prekarijata (nesigurnog rada), kao i na ne uvek dostojnu ulogu agencija za iznajmljivanje radne snage (Nota bene: već sam naziv ovih agencija izaziva jezu i asocijaciju na robovski status „iznajmljenih radnika“). Takođe, kritički se postavlja prema neo-liberalnom modelu tranzicije u Srbiji i implikacijama na status zaposlenih i generalno na poštovanje ljudska prava u oblasti radnih odnosa, radno zakonodavstvo, uslove zapošljavanja i radni status zaposlenih. Ne analizira se niti se posebno fokusira na različite podgrupe građana koji su izloženi ovakvim uslovima rada. Iz ovakvog pristupa sledi da se ne pominje posebno podgrupa stariji radnici. U Platformi se govori o povećanju stope siromaštva, rizika od siromaštva i socijalne isključenosti tokom perioda 2014 – 2016 godine, a kao najugroženija kategorija stanovništva navode se nezaposlene osobe, bez specifikacije podgrupa u okviru kategorije nezaposlenih, stepena i obima njihovog siromaštva. Zaključuje se da je „zaposlenost osnovni činilac smanjenja rizika od siromaštva, ali ne bilo kakva zaposlenost, jer za izlazak iz siromaštva ključni faktor predstavlja kvalitet radnog mesta“³³.

U *Programu Saveza samostalnih sindikata Srbije*³⁴, se kao jedan od četiri trajna zadatka SSSS navodi „afirmacija aktivnosti mladih, sekcije žena, invalida rada i penzionera, kao i položaja naših članova koji su sada nezaposleni“³⁵. Stariji radnici se ne navode kao posebna podgrupa. U ciljevima i zadacima koji se definišu radi zaštite materijalnog i socijalnog položaja ne pominju se specifične mere niti specifične podgrupe u okviru kategorije radno i ekonomski ugroženih građana. Kao ključni problem zapošljavanja vidi se „kreiranje novih radnih mesta“. U okviru ovog pasusa se govori o „unapređenju sistema obrazovanja odraslih, kvalifikacije i dokvalifikacije ... kao prioritetu u uspostavljanju balansa potreba i ponude na tržištu rada“³⁶.

U *Statutu Saveza samostalnih sindikata Srbije*³⁷, u članu 22 se kaže: „- prati materijalni i socijalni položaj penzionera, nezaposlenih lica i invalida rada...“, „angažuje se na ostvarivanju rodne ravnopravnosti i unapređenju položaja žena u društvu“. U članu 28, kao oblici delovanja navodi se formiranje Sekcije žena i Sekcije mladih. „Sekcija se formira kao oblik delovanja koji prati posebne i specifične interese mladih i žena i angažuje se na osvarivanju prava i zaštiti njihovog društvenog položaja“. Dalje se u istom članu kaže: „Sekcija se može formirati i za druge kategorije članova ili potencijalnih članova: invalide rada odnosno lica sa posebnim potrebama, nezaposlene, penzionere i druge“. Ni u ovom dokumentu se stariji radnici ne pominju kao posebna, specifična podgrupa.

32 Ujedinjeni granski sindikati NEZAVISNOST. Programska platforma. Beograd, novembar 2016.

33 Ibid, str. 11

34 Program Saveza samostalnih sindikata Srbije, Beograd, maj 2015

35 Ibid, str. 3

36 Ibid, str. 4

37 Statut Saveza samostalnih sindikata Srbije, Usvojen na sednici predsedništva SSSS. 4.jula 2018.

U *Statutu Sindikata lekara i farmaceuta Srbije*³⁸, se ne pominje kategorija starijih radnika, njihovi eventualni problemi zbog gubitka posla i sl. To se može objasniti sastavom članova ovog profesionalnog/strukovnog sindikata. Uslov da se postane članom SLFS je da ima najmanje VII stepen (visoka stručna sprema) iz delatnosti zdravstvene struke, da bude zaposlen (posebnim pravilnikom je regulisan status nezaposlenih lica koji ispunjavaju kriterijume obrazovanja, kao i onih koji su u posebnom radno-pravnom statusu). Iz ovoga sledi da u oblasti medicine i farmacije ne bi trebalo očekivati da postoje stariji radnici čija egzistencija je ugrožena zbog gubitka zaposlenja ili su zaposleni na slabo plaćenim radnim mestima.

U *Statutu Konfederacije slobodnih sindikata*³⁹ ne pominju se radnici koji pripadaju osetljivim društvenim grupama (samohrani roditelji, radnice(i) na porodiljskom odsustvu, stariji radnici, radnici sa invaliditetom i dr.) – specifičnost njihovog radnog statusa, rizici od gubljenja zaposlenja i sl.

Treba skrenuti pažnju da u *Statutu Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata*⁴⁰ u poglavlju II Ciljevi i zadaci ASNS, u članu 19., kao jedan od ciljeva se navodi: “posebna zaštita žena, mladih, starih i porodice”⁴¹. U poglavljima 18 i 19 definiše se delokrug rada Foruma žena ASNS⁴² i Foruma mladih⁴³, ali se stariji radnici ne pominju kao posebna kategorija. U Poglavlju 27 – Fondovi ASNS, navodi se da ASNS može da „osnuje fondove ASNS u cilju pružanja materijalne, radno-pravne i druge pomoći članovima, razvoja i unapređenja sindikalnog rada, i to: (...) fond obrazovanja“.

U *Izveštaju o radu Konfederacije slobodnih sindikata za 2017. godinu*⁴⁴, ukazuje se na „urušavanje prava najstarijih koji odlaze u penziju: Zaposleni po zakonu imaju trajno umanjeње penzije bez obzira što su odradili pun radni staž, ali nemaju 65 godina života. Na inicijativu Konfederacije da se umanjeње sprovodi samo do ispunjenja oba uslova dobijen je negativan odgovor u 2017. godini. Postoje obećanja da se ovo pitanje reši pozitivno, (...) ali se ništa nije konkretizovalo”⁴⁵.

Sažetak: U pregledanim dokumentima sindikalnih organizacija u Srbiji ne pominju se ranjive društvene grupe kao poseban segment sindikalnog organizovanja i aktivnosti, niti se usmerava pažnja na uslove rada ovih grupa. Sledi da se ne pominju ni stariji radnici kao posebna grupa-cija, u kojoj se većina pripadnika suočava sa specifičnim problemima i teškoćama u ostvarivanju radnih prava i regularnog radnog statusa. Veoma malo i na vrlo opštem nivou se govori o unapređenju sistema obrazovanja odraslih, prekvalifikacije i dokvalifikacije. Ove teme, za razliku od dokumenata u EU, nisu u fokusu sindikalnih organizacija u Srbiji.

38 Statut Sindikata lekara i farmaceuta Srbije, donet na Statutarnoj skupštini Sindikata lekara i farmaceuta Srbije, 8.12.2017 u Beogradu

39 Statutu Konfederacije slobodnih sindikata, maj 2018. godine

40 Statutu Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata, usvojen na 6. Kongesu, 2 jula 1996. godine

41 Ibid, str 6

42 Ibid, član 38

43 Ibid, član 39

44 Izveštaju o radu Konfederacije slobodnih sindikata za 2017. godinu, od 14.05.2018.

45 Ibid, str. 9

ANALIZA POZICIJE I STATUSA STARIJIH RADNIKA U DOKUMENTIMA DRUGIH ORGANIZACIJA I STRUČNIM ANALIZAMA I IZVEŠTAJIMA U REPUBLICI SRBIJI

U izlaganju Sarite Bradaš na radionici "Tržište rada i stariji radnici"⁴⁶ dati su detaljni podaci o broju i uslovima rada starijih radnika (55 – 64 godine), između ostalog:

Stopa zaposlenosti starijih radnika u Srbiji 2017. godine (45.5%) bila je značajno niža u poređenju sa EU prosekom (57.1%). Ta razlika je još veća kada se posmatra formalna zaposlenost (Srbija 33,5%, EU 60,0%), sa još drastičnijim razlikama kada se analizira formalna zaposlenost muškaraca (Srbija 44.9%, EU 64.5%) i žena (Srbija 23.0%, EU 55.4%).

Stope registrovane nezaposlenosti u 2017. godini u Srbiji su za starosni kontingent 55-59 godina iznosile za muškarce 28.1% a za žene 23.9%, dok su odgovarajući procenti za starosnu grupu 60-64 godine bili 28.1% i 26.3%.

U periodu 2010 – 2017. došlo je do smanjenja u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti za starosnu grupu 15 – 39 godina, zadržana je relativno ista zastupljenost u registrovanoj nezaposlenosti starosne grupe 40 – 54 godine, ali je evidentiran značajan porast nezaposlenosti u starosnoj grupi 55 – 59 godina (sa 9,9% na 12,0%) i u starosnoj grupi 60 – 64 godine (sa 3.1% na 6.9%).

Sledi da je u period za koji se tvrdi da je obeležen istorijskim padom stope nezaposlenosti u Srbiji, bio vidljivo nepovoljan za starije radnike čija nezaposlenost je povećana za više od jedne trećine.

S. Bradaš posebno upozorava na tri nepromenjive pozicije starijih radnika u odnosu na zaposlenje: (1) Pooštravanje uslova za odlazak u penziju; (2) Prvi su na listama za otpuštanje (3) Minimalni su izgledi da nađu posao (stalan, sa ugovorom, pristojno plaćen, sa regularnim radnim vremenom...).

Iz ovoga sledi, što je potvrđeno brojnim istraživanjima i izveštajima sa terena, da nezaposleni stariji radnici, odnosno oni koji su ostali bez stalnog zaposlenja i sa urednim/sigurnim zaradama, izlaz iz svoje radne situacije nalaze u privremenim i povremenim poslovima, bez ugovora o radu, sa niskim zaradama i bez garancije da će one biti isplaćene, bez prava na obeštećenje u slučaju povrede na radnom mestu, bez radnog vremena, ukratko bez osnovnih prava iz radnog angažovanja.

U studiji *Rastuća neaktivnost starije populacije*⁴⁷, autori Jelena Žarković-Rakić i Marko Vladislavljević ukazuju na neophodnost podsticanja politike aktivnog starenja i produženja radnog veka starije populacije i pozivaju se na analize Svetske banke i Fiskalnog saveta Republike Srbije o neodrživosti sadašnje strukture penzionog sistema i niske radne aktivnosti starijeg stanovništva. U Srbiji oko 14% BDP odlazi na penzije, što je među najvišim procentima u Evropi, a broj penzionera i zaposlenih se približava odnosu 1:1⁴⁸. Prema podacima koje navode Žarković-Rakić i Vladislavljević, u Srbiji je stopa zaposlenosti starijih radnika (55-64 godine) 2008. godine iznosila 37,9% i bila je ispod proseka EU 27 (45,6%), ali je bila viša od Mađarske, Makedonije, Hrvatske i Crne Gore⁴⁹. Nakon tri godine, 2011. Srbija je i dalje imala nižu stopu zaposlenosti starijih radnika (31,0%) u poređenju sa EU 27 (47%), ali ove

46 Radionica "Tržište rada i stariji radnici", Fondacija Centar za demokratiju, 1. oktobar 2018. godine

47 Žarković-Rakić, Jelena i Marko Vladislavljević *Rastuća neaktivnost starije populacije*, <http://ebooks.iien.bg.ac.rs/rastuca-neaktivnost-starije-populacije>

48 Ibid, str. 134

49 Ibid, Slika 1, str. 135

godine i u poređenju sa državama u neposrednom okruženju (Mađarska, Rumunija, Severna Makedonija, Hrvatska, Bugarska, Crna Gora (između 44,6% - Bugarska i 34,2% - Crna Gora). Samo je u BiH taj procenat bio niži (23,9%). Drugim rečima, Srbija je u periodu 2008 – 2011. godine, imala veliki pad stope zaposlenosti starijih radnika, veći od prosečnog pada zaposlenosti u Republici. U nastavku autori kritički analiziraju regulatorne podsticaje za rano penzionisanje i ukazuje se da „relativno velikodušni doprinosi za nezaposlenost zajedno sa otpremninama povećavaju verovatnoću da stariji radnici upadnu u zamku nezaposlenosti ili neaktivnosti“⁵⁰.

U Studiji *Profil radnika zaposlenih preko Agencije za privremeno zapošljavanje*⁵¹, autora Maje Jandrić i Danila Krivokapića iz 2017. godine, ukazuje se da u praksi, zaposleni preko Agencije za posredovanje u zapošljavanju neretko nemaju odgovarajuća prava koja proističu iz radnog odnosa (plaćen odmor, bolovanja...). U ovom izveštaju nalazimo dva grafikona koji sadrže podatke o starosti zaposlenih⁵². Prema podacima Ankete o radnoj snazi, učešće starosne grupe 55 – 64 godine u ukupnom broju zaposlenih iznosio je 2016. godine 13%, dok je učešće ove grupe u kategoriji zaposlenih preko agencija iznosio 8%. Odgovarajući procenti iz studije CROSO⁵³ su 16% i 12%. Prema podacima EWCS 2015⁵⁴, od ukupnog broja zaposlenih u starosnoj grupi 50 i više godina u EU je na neodređeno vreme bilo zaposleno 84%, a u Republici Srbiji 74%, dok su u EU zaposleni u ovoj starosnoj grupi radili bez ugovora (ili ostalo – privremeni ili sezonski poslovi) u 9% slučajeva, a u Republici Srbiji u 18%⁵⁵. Jandrić i Krivokapić navode da prema podacima CROSO 2016, postoje razlike u zastupljenosti polova u starosnoj grupi 50 i više godina: nešto manje od četvrtine (23%) svih zaposlenih u posmatranim agencijama starije je od 50 godina, dok je udeo žena te starosti primetno niže (12,3%)⁵⁶.

Na pomenutoj radionici „Tržište rada i stariji radnici“⁵⁷ Vladimir Nikitović daje procenu da je udeo starijih (45 – 64) u radnom kontingentu u periodu 2015-2020 iznosio oko 43% a da se vrh medijane zaposlenosti starijih radnika (45 – 64) može se očekivati oko 2035. godine (preko 48%), a nakon 2040. se predviđa nagli pad (na oko 42% 2055. godine). Prema predstavljenim podacima, očekuje se opadanje radnog kontingenta u sva tri scenarija – Scenario politika, Očekivani scenario, Status quo scenario. Dalje, radni kontingent u Srbiji (15 – 75+) 2015. godine je brojao blizu 2.900.000 lica, a procenjuje se da bi već 2020. godine mogao biti smanjen na nešto iznad 2.700.000 lica. Prikazana su i tri scenarija kretanja starije radne snage (45+) pokazuje da se nakon pada broja lica u periodu 2015-2020 (sa oko 1.100.000 na oko 1.000.000) očekuje povećanje učešća starije radne snage (u Scenariju politika i Očekivanom scenariju) odnosno blago (u periodu 2020 – 2030.) pa naglo opadanje posle 2030. godine u Status quo scenariju.

U studiji *Uvod u starenje i ljudska prava. Pilot studija o finansijskom zlostavljanju starijih*⁵⁸, autori Nevena Petrušić, Nataša Todorović i Milutin Vračević se detaljno bave i položajem starijih radnika. Ukazuju na očekivano produžavanje radnog veka u većini evropskih zemalja, pre svega zbog povećanja prosečno očekivanog života i nužnosti reformisanja

50 Ibid, str. 138

51 Jandrić Maja i Danilo Krivokapić (2017) *Profil radnika zaposlenih preko Agencije za privremeno zapošljavanje*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.

52 Ibid, Grafikoni 11. i 12., str.30

53 Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, 2016

54 European Working Conditions Survey – Overview report, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2016

55 Jandrić Maja i Danilo Krivokapić (2017) *Profil radnika zaposlenih preko Agencije za privremeno zapošljavanje*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, str. 32

56 Ibid, str. 36

57 Nikitović Vladimir, „Demografski trendovi i tržište rada: stanje i perspective“, Radionica: Tržište rada i stariji radnici. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, 1. oktobar 2018. godine

58 Petrušić Nevena, Nataša Todorović i Milutin Vračević, (2015) *Uvod u starenje i ljudska prava. Pilot studija o finansijskom zlostavljanju starijih*. Beograd: Crveni krst Srbije

penzionih sistema. Prema podacima koje navode, u razvijenim zemljama oko 20% radno sposobnog stanovništva čine radnici stariji od 60 godina, a prognoza je da će ovaj udeo 2050. godine iznositi 33%. Autori navode Globalni indeks starenja koji meri kvalitet života i dobrobiti starijih širom sveta. U 2014. godini, od 96 država, Srbija se nalazila na 92 mestu prema indikatoru zapošljavanje i celoživotno učenje. Navode podatak da je u Srbiji zaposleno svega 33 % starijih radnika iznad 55 godina života. Po njihovoj oceni, pokušaji države da subvencionise zapošljavanje starijih radnika nije uspeo: „Kada se ovi radnici penzionišu, njihova penzija će biti minimalna i oni i njihove porodice nalaziće se na ivici egzistencije“⁵⁹. U komentarisanju reformi penzionog sistema, autori obrazlažu da nije dovoljno samo pomeriti granicu odlaska u penziju, već jer neophodno doneti niz mera koje olakšavaju starijim radnicima da ostanu aktivni⁶⁰. Pored ove, date su i preporuke koje se odnose na fazno penzionisanje, skraćivanje radnog vremena, smanjivanje broja radnih dana nedeljno, kao i snažna podrška konceptu celoživotnog učenja⁶¹.

Sažetak: Za razliku od sindikalnih organizacija, organizacije civilnog društva i nezavisni istraživači u Srbiji veću pažnju poklanjaju kategoriji stariji radnici, njihovom radnom statusu i uslovima rada. Stopa zaposlenosti starijih radnika u Srbiji je značajno niža u poređenju sa EU prosekom, kao i sa drugim državama u svetu. Globalni indeks starenja koji meri kvalitet života i dobrobiti starijih širom sveta, pokazao je da je u 2014. godini, od 96 država, Srbija se nalazila na 92 mestu u domenu zapošljavanja i celoživotnog učenja. Ta razlika je još veća kada se posmatra formalna zaposlenost, a naročito zaposlenost muškaraca i žena. U periodu 2010 – 2017. iako je smanjena ukupna registrovana nezaposlenost, ona je porasla u starosnoj grupi 55 – 64 godine. Drugim rečima, u periodu za koji se tvrdi da je obeležen istorijskim padom stope nezaposlenosti u Srbiji, nezaposlenost starijih radnika povećana je za više od jedne trećine. Upozoreno je na tri nepromenjive pozicije starijih radnika u odnosu na zaposlenje: (1) Pooštavanje uslova za odlazak u penziju; (2) Prvi su na listama za otpuštanje (3) Minimalni su izgledi da nađu posao (stalan, sa ugovorom, pristojno plaćen, sa regularnim radnim vremenom...). Iz ovoga sledi, što je potvrđeno brojnim istraživanjima i izveštajima sa terena, da nezaposleni stariji radnici, odnosno oni koji su ostali bez stalnog zaposlenja i sa urednim/sigurnim zaradama, izlaz iz svoje radne situacije nalaze u privremenim i povremenim poslovima, bez ugovora o radu, sa niskim zaradama i bez garancije da će one biti isplaćene, bez prava na obeštećenje u slučaju povrede na radnom mestu, bez radnog vremena, ukratko bez osnovnih prava iz radnog angažovanja. Neki autori kritički analiziraju regulatorne podstice za rano penzionisanje i ukazuju da relativno velikodušni doprinosi za nezaposlenost zajedno sa otpremninama povećavaju verovatnoću da stariji radnici upadnu u zamku nezaposlenosti ili neaktivnosti. Ocenjuje se da nisu uspeli pokušaji države da subvencionise zapošljavanje starijih radnika. Ukazuje se da kada se ovi radnici penzionišu, njihova penzija će biti minimalna i oni i njihove porodice nalaziće se na ivici egzistencije. U komentarisanju reformi penzionog sistema, autori obrazlažu da nije dovoljno samo pomeriti granicu odlaska u penziju, već jer neophodno doneti niz mera koje olakšavaju starijim radnicima da ostanu aktivni, koje uključuju fazno penzionisanje, skraćivanje radnog vremena, smanjivanja broja radnih dana nedeljno, kao i snažna podrška konceptu celoživotnog učenja.

59 Ibid, str.23

60 Ibid, str.23

61 Ibid, str. 114-115

POLITIKE AKTIVNOG STARENJA

U većini novijih evropskih dokumenata koja se, između ostalog, bave radnim statusom starijih radnika, fokus je na politikama aktivnog starenja i stvaranja pogodnosti za produžavanje radnog veka. To se vidi iz dokumenata organizacija Evropske Unije i OECD koji su komentarisani u prethodnim poglavljima.

Na tragu ovih usmerenja su i pomenuti autori studije *Rastuća neaktivnost starije populacije*⁶², autori Jelena Žarković-Rakić i Marko Vladislavljević. Autori se posebno bave politikama aktivnog starenja i navode: „(a) fokus na poboljšanje uslova rada; (b) fleksibilnost u okviru kompanija da se omogući starijim radnicima da nastave da rade, a da se istovremeno poslodavci podrže u tim njihovim naporima; (c) pronalazjenje načina da se poboljša zapošljivost radnika putem inicijativa doživotnog učenja i profesionalnog razvoja. Kao i da se poprave stavovi prema starijim ljudima uopšte“⁶³. Autori pominju različite programe za podsticanje zapošljavanja starijih radnika: Otpremninom do posla, Subvencije za samo-zapošljavanje, koji su dali neke rezultate u periodu 2009 – 2011. godina. Autori ukazuju na negativne učinke politika koje nude podsticaje za starije radnike da se povuku sa tržišta rada. Žarković-Rakić i Vladislavljević ukazuju i na fenomen „zabluda fiksne količine rada“ odnosno verovanje da je „potrebna količina rada za proizvodnju određenog bruto proizvoda fiksna“ zbog čega javnost, a naročito mladi ljudi veruju da im stariji zauzimaju mesto na tržištu rada⁶⁴. U preporukama za izmenu politika koje bi povećale aktivnost starije populacije, Žarković-Rakić i Vladislavljević navode neke od intervencija uvedene u zemljama EU koje bi mogle da se koriste i u reformama u Srbiji: (1) Podizanje starosne granice za odlazak u penziju i eventualno izjednačavanje starosne granice za muškarce i žene; (2) Ponuda različitih finansijskih stimulansa za ostajanje na tržištu rada i nakon ispunjavanja uslova za penziju; (3) Pooštravanje uslova za rani odlazak u penziju, ili ukidanje mogućnosti ranog penzionisanja⁶⁵.

Sažetak: U većini novijih evropskih dokumenata koja se bave radnim statusom starijih radnika, fokus je na politikama aktivnog starenja i stvaranja pogodnosti za produžavanje radnog veka. Jedan od ključnih stavova je da politike produžavanja radnog veka ne treba da se fokusiraju samo na starije zaposlene, već da ljude u mladosti i u srednjim godinama treba podsticati na učenje tokom celog života i ohrabrivati ih da usvajaju zdrave stilove života. Argument je da obrazovaniji i obučeniji (kvalifikovaniji) ljudi imaju bolje izglede za kvalitetnije poslove i da zbog toga žele da rade duže i kada ostare.

62 Žarković-Rakić, Jelena i Marko Vladislavljević *Rastuća neaktivnost starije populacije*, <http://ebooks.iien.bg.ac.rs/rastuca-neaktivnost-starije-populacije>

63 Ibid, str. 138

64 Ibid, str 138-139

65 Ibid, str 147-148

SAMOORGANIZOVANJE (STARIJIH) RADNIKA

Pretragom na internetu mogu se naći informacije o samoorganizovanju starijih građana (klubovi, udruženja ...), od koji su neki usmereni na podršku u nalaženju posla. Tako nalazimo informaciju da je februara 2014 godine počeo da radi Klub 50+, nevladina organizacija⁶⁶. Između ostalog, postoje i raznovrsni programi u okviru inicijative **Pokrenite sopstveni posao**. Ove informacije treba uzeti sa velikom dozom opreza, budući da nismo u mogućnosti da istražimo i proverimo koliko su ponude i reklame ovih udruženja pouzdane i verodostojne.

PRIMERI DOBRE PRAKSE RADA SINDIKATA U EU DRŽAVAMA U ODNOSU NA STATUS STARIJIH RADNIKA

U dnevnom listu DANAS nalazimo tekst pod naslovom „Zapošljavaju samo radnike starije od 55 godina“, u kome se kaže da tehnološka kompanija iz Seula (Južna Koreja) „Ever Young“ zapošljava samo radnike starosti 55 i više godine. Kompanija je osnovana 2013 godine i zapošljava 42 radnika u dobi od 55 do 83 godine⁶⁷. Vlasnik kompanije želi da dokaže da su stariji isto bitni za jednu kompaniju kao i mlade snage i nada se da će njegova kompanija promeniti način razmišljanja i negativne stereotipe o starijim radnicima. Inače, „Ever Young“ kompanija se bavi nadzorom internet sa držaja, što zahteva respektabilno znanje u oblasti novih tehnologija.

Relativno veliki broj tekstova o položaju starijih radnika pokazuje da se i među poslodacima polako menja odnos prema zadržavanju i zapošljavanju starijih radnika. Promena stavova poslodavaca prema starijim radnicima uslovljena je, s jedne strane, nedostatkom radne snage, ali i menjanjem percepcije o važnosti radnog iskustva i praktičnih znanja koja poseduju stariji radnici.

PRIMERI DOBRE PRAKSE U SRBIJI U ODNOSU NA STATUS STARIJIH RADNIKA

Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije odobrava subvencije poslodacima u jednokratnom iznosu za nezaposlena lica iz kategorije teže zapošljivih na novootvorenim radnim mestima⁶⁸. U kategoriju teže zapošljivih svrstani su i „stariji od 50 godina koji imaju status viška zaposlenih“.

Na mreži se mogu naći obaveštenja različitih agencija o subvencijama za zapošljavanje. Tako, na primer, na sajtu MONET - Knjigovodstvo i konsalting⁶⁹ date su infor-

66 <http://www.starigrad50plus.org>

67 DANAS (20 juni 2017) „Zapošljavaju samo radnike starije od 55 godina“, <http://www.danas.rs/svet/zaposhljavaju-samo-radnike-starije-od-55-godina>

68 <http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/subvencije-za-otvaranje-novih-radnih-mesta>

69 <http://monet.rs/subvencije-za-zaposhljavanje>

macije o olakšicama za poslodavce koji zapošljavaju radnike iz ranjivih grupa, uključujući i „osobe starije od 50 godina“.

Nacionalna služba za zapošljavanje počela je 15. januara 2018. godine realizaciju projekta „Podrška programu zapošljavanja NSZ“ koji se finansira iz fonda EU-IPA 2013.⁷⁰ Javni poziv za finansiranje sledećih aktivnosti: obuka na zahtev poslodavca, subvencije za otvaranje novih radnih mesta i subvencije za samozapošljavanje, objavljen je 11. aprila 2018. godine. Očekivani rezultati projekta su: uključivanje najmanje 800 lica u obuke na zahtev poslodavca, otvaranje najmanje 1000 novih radnih mesta na osnovu dodele subvencija za novo zapošljavanje. Najmanje 1050 korisnika programa samozapošljavanja i uključivanje najmanje 175 lica u obuke za potrebe tržišta rada. Vrednost projekta je približno 5 miliona evra, od čega je 4,5 miliona donacija EU, a 500.000 evra je obezbeđeno iz nacionalnog budžeta. Projekat je namenjen teže zapošljivim licima sa evidencije NSZ i trajeće 24 meseca (2018-2020).

Sažetak: Preko ključnih reči može se doći do različitih vrsta subvencija i uslova subvencioniranja poslodavaca koji zapošljavaju radnike iz kategorije društveno osetljivih grupa, odnosno teže zapošljivih lica. To su mahom programi Nacionalne službe zapošljavanja. Takođe, nalazimo i pozive za dodelu subvencija za samozapošljavanje. Na sajtu Nacionalne službe zapošljavanja nismo mogli naći izveštaje (godišnje i/ili finalne/završne) o realizaciji različitih programa subvencionisanja niti o učincima različitih vrsta subvencija koje se nude poslodavcima i/ili za samozapošljavanje (broj datih subvencija, visina i zbirni iznosi subvencija, broj poslodavaca koji su koristili subvencije, trajanje subvencije, dužina zaposlenja angažovanih lica, visina naknade zaposlenih lica, i dr.). Smatramo da bi bilo od suštinskog značaja da se uspostavi obaveza redovnog javnog objavljivanja o obimu, učesnicima i efektima dodeljenih subvencija, odnosno da se ti podaci učine dostupni javnom uvidu.

PRISUTNOST TEME O ZAPOSLENOSTI I STATUSU STARIJIH RADNIKA U MEDIJIMA

U dnevnom novinama **BLIC**, od 16.12.2018. godine objavljen je prilog pod naslovom: *Radnici se stalno menjaju. Ovo su poslovi od 25,000 dinara koje niko neće da radi*⁷¹.

U tekstu se navodi da je „sudeći po oglasima istaknutim na mnogim radnjama, kioscima, buticima, pekarama izvesno da su mnoga radna mesta gotovo stalno upražnjena“. Dalje se navodi da je presudan razlog za čestu izmenu radnika na ovim radnim mestima niska zarada i radno vreme. Zarada se kreće oko 25.000 RSD, rad je u sme-nama sa jednim slobodnim danom nedeljno. Dalje se u tekstu navodi da je nisko obrazovanje i starost („mnogo je onih kojima je ostalo nekoliko godina do penzije“)

70 <https://www.srbijadanas.com/biz/posao/ukoliko-ste-nezaposleni-ovu-vest-morate-da>

71 http://www.blic.rs/biznis/moj_biznis/radnici-se-stalno-menjaju-ovo-su-poslovi-od-25000

najčešći razlog „što stariji od 50 godina, duže ostaju na radnim mestima na kojima su zarade niske i uslovi rada prilično teški“.

Žene starije od 45 godina teže dolaze do posla. U reportaži RTS se kaže da poslodavci nerado zapošljavaju starije jer smatraju da češće idu na bolovanja, a nerado uče. Pritom, žene starije od 45 godina u nepovoljnijem su položaju od muškaraca. Iako su obrazovanije, manje zarađuju i teže napreduju, a kad jednom ostanu bez posla, novi teško pronalaze. Nije to tako samo u Srbiji. U nepovoljnijem položaju su žene u Grčkoj, Rumuniji, na Malti⁷². U istom tekstu se kaže da su žene na selu u još lošijem položaju, malo je onih koje su vlasnice imanja, ali su zato na njima glavna radna snaga. Pri tom, njih 40 odsto radi na njivi jer su ostale bez posla kao tehološki višak.

Blic Biznis: *MMF upozorio Srbiju „Izgubićete petinu radnika“*⁷³. MMF procenjuje da bi u narednih 30 godina radna snaga u Srbiji mogla da se smanji za 20 procenata. To znači da bi u poređenju sa 2,2 miliona zaposlenih u prvom kvartalu 2019. tokom naredne tri decenije tržište rada moglo da ostane bez 440.000 zaposlenih. Rešenje stručnjaci iz MMF vide u podizanju starosne granice za penzionisanje, ohrabrivanje žena i starijih radnika za ulazak na tržište rada i tehnološki napredak.

Aljazeera Balkans, *Stariji radnici – traženje izlika na vlastitu i opću štetu*⁷⁴ Novinar Tomislav Šošarić se poziva na nemačku studiju da svega četiri zemlje Evropske Unije (Hrvatska, Slovenija, Grčka i Luksemburg) nisu ispunile cilj EU o povećanju zaposlenosti osoba između 55 i 64 godine starosti.

Koreni, *Stariji radnici kao najveće žrtve privatizacije i tranzicije*⁷⁵.

IloveZrenjanin, *Dobri sezonski radnici se teško nalaze i obično su to stariji ljudi*⁷⁶. „Praksa je pokazala i da poslove u poljoprivredi najčešće rade ljudi u godinama. (...) Moram da kažem da stariji bolje rade od mlađih“. I dalje: Sezonski radnici najčešće imaju od 50 do 70 godina: „Meni do penzije treba 2 godine. Ja sam prisiljen da prihvatim svaki posao koji mi se ukaže dok ne ostvarim pravo na penziju“.

N1: *Oni koji u Srbiji ostanu bez posla u petoj deceniji, teško ga pronalaze*⁷⁷

*Radnici se stalno menjaju. Ovo su poslovi od 25,000 dinara koje niko neće da radi*⁷⁸

Vestionline, *Za posao senioru, keš od 1000 dolara*⁷⁹

Mondo, *Stariji radnici nisu teret, već zlata vredni*⁸⁰. Nemački proizvođači automobile sve više olakšavaju posao starijim radnicima.

72 <http://www.rts-rs/starije-žene-teže.dolaze-do-posla>

73 <http://www.blic.rs/biznis/vesti/mmf-upozorio-srbiju-izgubicete-petinu-radnika>

74 <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/stariji-radnici-traženje-izlika-na-vlastitu-stetu/>

75 <http://www.koreni.rs/stariji-radnici-kao-najvece-zrtve-privatizacije-tranzicije>

76 <http://Ilovezrenjanin.com/poljoprivred/dobri-sezonski-radnici-se-tesko-nalaze-i-obicno>

77 <http://rs.n1.info.com/biznis/stariji-radnici-suvvisni-i-nepozeljni-njih-200.000-bez-posla>

78 http://www.blic.rs/biznis/moj_biznis/radnici-se-stalno-menjaju-ovo-su-poslovi-od-25000

79 <http://arhive.vesti-online.com/za-posao-senioru>

80 <http://mondo.rs/info/ekonomija/stariji-radnici-Mercedes-BMW-penzija>