



CENTAR ZA DEMOKRATIJU

Program Evropske unije „Podrška civilnom društvu“ za Srbiju

MIHAILOVIĆ SREČKO • MIHAILOVIĆ VOJISLAV

# Stariji radnici

*Neki na poslu,  
a neki ni posla ni penzije*



Projekat finansira Evropska unija





CENTAR ZA DEMOKRATIJU

Program Evropske unije „Podrška civilnom društvu“ za Srbiju

MIHAILOVIĆ SREĆKO • MIHAILOVIĆ VOJISLAV

# Stariji radnici

*Neki na poslu,  
a neki ni posla ni penzije*



Projekat finansira Evropska unija

# Stariji radnici

## Neki na poslu a neki ni posla ni penzije

### *Izdavač*

Centar za demokratiju  
Kraljice Natalije 70, 112704 Beograd  
e-mail: [info@centaronline.org](mailto:info@centaronline.org); [www.centaronline.org](http://www.centaronline.org)

### *Za izdavača*

Nataša Vučković

### *Urednik*

Svetlana Vukomanović

### *Recenzent*

Ksenija Petovar

### *DTP*

PozitivMVP

### *Štampa*

Grafolik

### *Tiraž*

1000

Beograd 2011

Brošura je štampana u okviru programa Evropske unije „Podrška civilnom društvu“ za Srbiju.



Stvaranje ove brošure pomogla je Evropska unija. Sadržaj publikacije je isključivo odgovornost Centra za demokratiju i ne predstavlja nužno stavove Evropske unije.

# Sadržaj

1.	
Stariji radnici – izgubljeni u tranziciji.....	9 – 27
2.	
Starost i starenje.....	28 – 37
3.	
Nezaposlenost kao takva.....	38 – 52
4.	
Ko su stariji zaposleni i stariji nezaposleni radnici.....	53 – 85
5.	
Ejdžizam - Svakome je svoja muka najteža.....	86 – 95
6.	
Dodaci.....	96 – 106
* Dodatak 1. Slučaj čovek (Izbor iz medija).....	96 – 106
* Dodatak 2. Tri reda činjenica o statističkom praćenju nezaposlenosti.....	104 – 105
* Dodatak 3. GFD i dubinski intervjui – učesnici.....	106 – 107
* Dodatak 4. Pojmovnik.....	108 – 111
Literatura.....	112 – 116
O autorima.....	117

# Predgovor

Među brojnim predrasudama našeg svakodnevnog života su i one o nekorisnosti i istrošenosti starijih članova društvene zajednice. Da paradoks bude veći, koliko god se produžava životni vek, toliko se snižava granica ili linija prelaska iz srednje u stariju životnu dob. Postoje različiti načini otpisivanja starijih, a jedan posebno drastičan i dramatičan je njihovo isključivanje iz sveta rada gubljenjem posla sa slabim izgledima za ponovno zapošljavanje.

Fond Centar za demokratiju započeo je pre nekoliko meseci rad na projektu *Zaustavimo diskriminaciju starih i podržimo aktivne forme starenja*. Projekt je usklađen sa ciljevima *Nacionalne strategije o starenju 2006-2015* i *Strategijom za smanjenje siromštva* Vlade Republike Srbije. Tema aktivnog starenja i korišćenja intelektualnog kapaciteta i socijalnog kapitala starih podržana je i u nekoliko dokumenata Evropske unije i Saveta Evrope, kao što je, na primer, Rezolucija 1793 Parlamentarne skupštine Saveta Evrope 'Podrška aktivnom starenju – kapitalizacija radnog potencijala starijih građana'. (Januar 2011) O ozbiljnosti problema u evropskim razmerama možemo suditi i po brojnim programima i politikama kojima je cilj produžavanje radnog i profesionalnog angažovanja starih, podrška različitim formama volonterskog rada i drugim aktivnostima koji doprinose konceptu aktivnog starenja i smanjuju pasivizaciju građana nakon odlaska u penziju.

Starenje stanovništva je trend naročito vidljiv u evropskim društvima. Ovaj proces donosi neravnotežu na tržištu rada, značajno menja potražnju socijalnih usluga, ugrožava funkcionisanje penzionog sistema i narušava raspodelu dobrobiti među generacijama. Građani Srbije su među najstarijim u svetu (prosečna starost je skoro 42 godine). Preko petine su građani stariji od 65 godina, a skoro toliko ima i građana koji su u dobi između 50 i 65 godina. Gubljenje zaposlenja, rastuća nezaposlenost, neregistrovan rad i sve nesigurniji uslovi rada, kršenje Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu u Srbiji ne pogađa samo mlađe radnosposobno stanovništvo. Izrazito ugrožena grupa su stariji radnici, starosti 50 do 65 godina, koji su izgubili zaposlenje ili su u velikom riziku od gubljenja zaposlenja.

Jedna od aktivnosti na projektu *Zaustavimo diskriminaciju starih i podržimo aktivne forme starenja* je istraživanje o diskriminaciji građana starih pedeset i više godina prilikom zapošljavanja, sigurnosti odnosno trajnosti njihovog zaposlenja, posledicama gubljenja zaposlenja u toj dobi, kao i o njihovom radnom učinku,

odnosu prema zaposlenju i doprinosu ugledu firme. Istraživanje je obuhvatilo analizu i komentare rezultata sličnih istraživanja u drugim zemljama, obradu raspoloživih zvaničnih podataka o zaposlenosti lica starosti između pedeset i šezdeset pet godina, izvode iz tekstova objavljenih u medijima o ovoj temi kao i intervju e i razgovore u fokus grupama.

Kako se argumentovano potvrđuje u tekstu koji vam predstavljamo u ovoj brošuri, iskustva u drugim sredinama pokazuju da su koncept i politike aktivnog starenja ne samo u interesu starih građana i stvaranju uslova za kvalitetan život i u starosti, nego da takav pristup donosi dobrobit i mladim generacijama jer ne pretvara stare u kategoriju o kojoj treba brinuti, koja postaje teret i obaveza natovarena na leđa mladih. Reafirmisanje i korišćenje znanja, iskustva i sposobnosti starijih radnika i građana koji su u penziji doprinosi razvoju i dobrobiti zajednice, nudi važan humani i stručni resurs poslodavcima i omogućava mlađim članovima zajednice da usvajaju znanja i veštine koje nisu dobili u redovnom školovanju. Koncept aktivnog starenja podrazumeva i programe dopunskog obrazovanja, osposobljavanje starih da samostalno funkcionišu, da se međusobno povezuju i organizuju i na taj način smanjuju zavisnost u svakodnevnom životu od različitih vrsta javnih servisa, ali i od potomaka i rodbine. Od posebne važnosti je razvijanje samosvesti starih i uključivanje u raznovrsne volonterske aktivnosti koje stari mogu da obavljaju i na taj način doprinose međugeneracijskoj saradnji i komunikaciji. Uključivanje starijih u svakodnevne aktivnosti je i najvažnija brana protiv samoživosti i sebičnosti koje osobine ne retko dobijaju na intezitetu sa procesom starenja.

U Srbiji su široko rasprostranjeni stereotipi i predrasude o starima, njihovoj nesposobnosti, nemoći, fizičkoj i intelektualnoj istrošenosti. Isključivanje i potiskivanje starijih iz raznovrsnih aktivnosti svakodnevnog života lišava zajednicu ogromnih kulturnih, socijalnih, profesionalnih i stručnih resursa kojima raspolažu stariji građani. Upoznavanje tuđih iskustava u oblasti aktiviranja starih, efekte koje ostvaruju politike povećanja socijalnog kapitala starijih i njihovo aktivno (ponovno) uključivanje u različite javne aktivnosti su dovoljan razlog da se ovom temom obratimo i našoj javnosti.

Uvereni smo da će zanimljivost, originalnost, naučna skrupuloznost, metodološka objektivnost, pismenost i sazajna vrednost ovog teksta izazvati pažnju stručne i druge javnosti. Istraživanje je osmislio sociolog Srećko Mihailović, jedan od najboljih znalaca u oblasti društvenih istraživanja u Srbiji, a realizovao zajedno sa Mihailovićem juniorom koji stupa na istraživačku i naučnu scenu ove sredine. Autori su time potvrdili tezu iz svog teksta, onima koji dolaze treba omogućiti što brži ulazak u svet rada, ali i zadržati one koji tom svetu još mogu da doprinose.

Dr Ksenija Petovar  
Fond Centar za demokratiju





# 1.

## Stariji radnici – izgubljeni u tranziciji

*Živimo u vremenu tranzicije i morate znati ka kojoj obali želite da plivate, u suprotnom udaviće te se.*

Imanuel Volerstin

*Stopa nezaposlenosti je visoka bilo na koji način da je merimo, a niska stopa zaposlenosti zabrinjava još više.*

Arandarenko i Krstić

*Eurostat je nedavno objavio da sada u Evropi za jednog penzionera rade tri do četiri zaposlena, a da će 2050. godine taj odnos biti jedan prema jedan. U Srbiji ćemo to postići mnogo pre Evrope!*

Za postizanje mnogih dobara prepreka je mladost, za neka druga ili ta ista dobra, prepreka je starost, pa tako opet ispada da je sredina najbolja. Možda bi to tako i bilo da oni u srednjim godinama ne moraju da brinu i o potomstvu i o roditeljima. U stvari, nikako ne valja. „Kukao sam za penzijom i ne znam šta sve nisam bio spreman da učinim da bi se penzionisao, a sada kukam za bilo kakvim poslom“, priča nam „prevremeni penzioner“, otac nezaposlenog sina koji je već zašao u srednje godine i koji je do sada samo „probao“ da radi!

Veliki broj mladih ljudi živi „produženu mladost“ – nemaju posao, nemaju stan, nemaju uslova za brak. „Nema se ni gde, niti od čega da se živi, pa na pitanje ‘S kim si’, kažem, a sramota me, sa roditeljima, a da je sreća deca bi mi pošla u školu“. Deca su danas, u svojim kasnim godinama, „na grbači roditelja“.

Dok je mladoj generaciji „produžena mladost“ jer se prekasno zapošljavaju, prekasno se žene i udaju, prekasno dolaze do stana ako ikad do njega dođu; dotle je generaciji njihovih roditelja „produžena starost“ time što su prerano izgubili posao, prerano otišli u penziju, prerano počeli da stare... „Ja sam već izgubio ‘kvalifikaciju za život’, a on (pokazuje na nezaposlenog i neoženjenog tridesedvogodišnjeg sina) još nije dobio ‘kvalifikaciju’, i nema nam života“<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Fokus grupa – livac: 59 godina, invalidska penzija, prilično bolešljiv, nezaposleni sin (ranije povremeno radio a sada već 3-4 godine ništa), ćerka udata a povremeno ih pomaže; supruga radi na određeno vreme (produžava se nakon kraćeg prekida), a redovni posao u trgovini izgubila pre 14 godina; žive na selu (prigradsko naselje), imaju nešto zemlje, a ne obrađuju ni baštu.

## Starice i starci čine generaciju budućnosti.

Svojevremeno je sociolog Bora Džuverović napisao knjigu o omladini kao generaciji budućnosti, a J. B. Tito je govorio da onaj ko ima omladinu ima budućnost. Danas bi, neki sa žaljenjem a neki sa radovanjem, rekli da budućnost ima ono društvo koje ima civilizacijske odgovore na sveprisutno starenje stanovništva!

Srbija se danas suočava sa brojnim problemima koji su „samo“ povezani ili su generisani smanjenjem i starenjem<sup>2</sup> stanovništva u uslovima nedovršene tranzicije i pod jakim dejstvom svetske krize: niska zaposlenost i visoka nezaposlenost, neadekvatna obrazovna struktura radne snage, veliki broj penzionera, izražena „kultura diskriminacije“ u zapošljavanju i otpuštanju, netržišni kriterijumi na tržištu radne snage (politički kriterijumi, podmićivanje, VIP, nepotizam...), opšta prekarizacija<sup>3</sup> zaposlenosti uz deregulaciju zapošljavanja i otpuštanje radne snage, dominacija fleksibilizacije rada i zaposlenja, život starijih ljudi sa invaliditetom, stari ljudi bez porodičnog staranja...

Sredinom 2001. godine u Srbije bilo je zaposleno 2.102.000 ljudi, sredinom 2010. – 1.815.000; sredinom ove 2011. godine – 1.755.000. U proizvodnji radi 301.452 radnika ili 17%. U državnim i javnim službama zaposleno je 535.000 ili 31%. U aprilu 2011. bilo je 756.000 nezaposlenih, a oni u proseku čekaju na posao 3,7 godina.

Otpuštanje i nezapošljavanje starijih radnika posebno su teški u slučajevima kada su u pitanju starije žene, radnici sa nižim obrazovanjem, radnici sa invaliditetom, pripadnici etničkih manjina, radnici koji žive u privredno nepropulzivnim regionima, dugoročno nezaposleni... Ovo su nezaobilazne činjenice kojima se u ovom radu nećemo posebno baviti, jer je rad fokusiran na starije zaposlene radnike, a posebno na starije radnike koji nisu zaposleni.

Činjenica je, dakle, da se u nas i u svetu u teže zapošljive radnike najčešće ubrajaju: (1) dugotrajno nezaposleni radnici<sup>4</sup>; (2) mladi radnici bez radnog iskustva; (3) stariji radnici, tj. muškarci stariji od 45 i žene starije od 40 godina; (4) radnici nižeg obrazovanja; (5) nekvalifikovani radnici; (6) radnici lošeg socioekonomskog statusa; (7) radnici sa

2 Starenje stanovništva je globalni proces. U 1950. godini broj osoba starijih od 60 godina u celom svetu iznosio je 8%, 2009. godine – 11%, a prognozira se da će 2050. godine iznositi čak 22%, a u Evropi čak 35% (UN, 2009). Broj starijih od 60 godina se početkom ovog veka utrostručio u odnosu na polovinu prošlog veka.

3 „Prekarizacija se očituje u tri dimenzije: destabilizacija stabilne zaposlenosti, ekspanzija fleksibilnih oblika rada te deficit radnih mjesta. Kada je riječ o indirektnim posljedicama prekarizacije, neki autori upozoravaju da ona, dugoročno promatrano, deformira ličnost zaposlenih te ometa razvoj njihova karaktera utemeljena na pozitivnim vrijednostima, kao što je povjerenje, stabilnost i socijalni kapital.“ (Puljiz, 2009: 9).

4 Dugotrajno nezaposleni radnici, između ostalog, mnogo teže nalaze posao (ili ga uopšte ne nalaze) zbog *belega nezaposlenosti* (*scarring effect*) kao neizbrisivog traga na nečijim mogućnostima zapošljavanja – „da je taj dobar, davno bi se zaposlio!“. Jednostavno rečeno, što smo duže nezaposleni, sve su nam manje šanse da se zaposlimo!

umanjenom radnom sposobnošću<sup>5</sup>. U ovom radu smo fokusirani na starije radnike, bez osporavanja teške zapošljivosti bilo koje od navedenih grupa (ili nekih drugih grupa).



Zašto je, danas, rad starijih radnika postao važna tema u Srbiji, ali i u većini drugih evropskih država?

Pre svega starijih je sve više, a natalitet sve manji. Životni vek je sve duži, a odskora se produžava 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.

Rad ima centralno mesto u životu čoveka. Rad, odnosno zaposlenje ima fokusno mesto u savremenom društvu. Počev od banalnog nalaza mnogih istraživanja da zaposlenost u znatnoj meri garantuje socijalnu uključenost, nezaposlenost, (ako je dugotrajna) najčešće vodi u socijalnu izolaciju, siromaštvo, socijalnu isključenost... Zaposlenje mnogima određuje status u društvu, sa jasnim reperkusijama na život porodice, školovanje dece... Možda i preteruje Željko Mrnjavac kada tvrdi da su problemi osoba na radu centralni problemi svake privrede, ali je u pravu kada tvrdi da zaposlenje uveliko određuje gde i kako ljudi žive, kakvo obrazovanje dobijaju njihova deca i većinu ličnih odnosa koje uspostavljaju s okruženjem i širom društvenom zajednicom. (Mrnjavac, 2003: 401). U svakom slučaju, rad je osnov egzistencije čoveka, nema života bez prihoda od rada. Rad je osnova identiteta i socijalne integracije. „Bez fabrike sam niko i ništa“, kaže naš sagovornik u jednom dubinskom intervjuu. Rad deluje pozitivno na očuvanje zdravlja i kognitivnih sposobnosti.

Gubitak posla mnogo toga menja u životu čoveka. Sa trajnim ili trajnijim gubitkom zaposlenja kreće se na nepovratni put socijalne isključenosti... Gubitak zaposlenja i njegovo nenalaženje u godinama u kojima čovek još može da radi punim kapacitetom i kada mu je zaposlenje itekako potrebno, uzrokuje brojne posledice:

- radikalno smanjenje sredstava za život – ekonomska deprivacija,
- nasilna, iznuđena promena identiteta,
- socijalna izolacija,
- gubitak samopoštovanja,
- prerano „starenje“.

U stvari, većina ovih procesa, a posebno socijalna isključenost vodi brže ili sporije u biološko starenje koje potom pospešuje i ubrzava socijalnu isključenost; ova dva procesa se dopunjavaju i sadržajem i vremenom.

---

5 U literaturi ima različitih lista socijalno ranjivih grupa i teško zapošljivih grupa. Razlike u osnovi nisu velike. Ovde se oslanjamo na listu datu u: Kerovec, 2001: 269.



Danas je već rana starost razlog da se izgubi posao, ali i razlog da se posao ne nađe. Zbog „nekih“ godina se posao gubi, zbog „nekih“ godina posao se teško ili nikako ne nalazi. Šta biva sa ljudima između 45 i 60 godina koji su izgubili zaposlenje a drugo ne mogu da nađu, niti mogu da dobiju penziju. Zbog čega se može govoriti o prinudnoj starosti? Po čemu se ova prinudna starost razlikuje od drugih: jer nije biološki već socijalno uslovljena, ne traži pomoć socijalnih servisa, već pomoć u zapošljavanju ...

**Radno mesto se gubi „zbog starosti“, a ustvari, ostari se zbog gubitka radnog mesta!** - „Nije ti to više život, nego životarenje... životinjarenje. Jeste, životinjarenje. Ma nije, mislim da je životinjama lakše. One ne znaju. A i ja sve manje znam da sam čovek, da sam bio čovek.“ (KV radnik, 64 godine, 32 godine radnog staža, 12 godina bez radnog mesta, povremeno nadničički – kad ima kod koga).

Brojne su predrasude o „mladim i neiskusnim“ radnicima, isto kao i o „iskusnim a nemoćnim starijim“ radnicima. Uobičajeno je mišljenje da „mladost“, odnosno „starost“ loše utiču na kvalitet obavljanja posla. Činjenice<sup>6</sup> su za ovakva „mišljenja“ nebitne, oni koji tako „misle“, kako sami tvrde, „znaju znanje“!

Terencije kaže „*Senectus ipso morbus est*“ („Starost je isto što i bolest“), a Seneka dodaje „*Senectus insabilis morbus*“ („Starost je neizlečiva bolest“). Ako su Terencije i Seneka u pravu, onda je lapot logično rešenje.

Starije radnike poslodavci i deo javnosti vide kao manje primerene modernim zahtevima rada: nisu motivisani za učenje, a i kada jesu postižu slabije rezultate; nefleksibilni su; protive se promenama, ne mogu da se priviknu na promene; tvrdoglavi su, mušičavi, zaboravni; manje su produktivni; bolesniji su pa su kao takvi češće na bolovanju, depresivni su, slabije pamte; zahtevniji su u pogledu uslova rada...

Navedene predrasude i stereotipi daju poslodavcima „lakše objašnjenje“ za otpuštanje ili za neprimanje na posao. Promena ponašanja poslodavaca neće se desiti sama od sebe, ali se na nju može uticati na različite načine. Evidentno je, međutim, da će se suštinska promena desiti tek pod uticajem nužde. Kao što kaže Nada Kerovec, „Percepcija starijih radnika kao neproduktivnih, bolesnih i nefleksibilnih bitno će se

6 Evo kako izgledaju činjenice prema istraživanjima međunarodne zdravstvene organizacije. U službeničkih i trgovačkih zanimanja uopće ne postoji razlika u produktivnosti s obzirom na dob; produktivnost nekvalificiranih i polukvalificiranih radnika kreće se kao krivulja okrenutog slova U. Dakle, ti su radnici najproduktivniji u dobi od 30 do 40 godina, a radnici stariji od 50 godina nalaze se na razini radnika mlađih od 30 godina, pogotovo na poslovima za koje je značajno postizanje vještina te radno iskustvo. Apsentizam kod starijih radnika je rjeđi, iako su njihovi izostanci zbog bolesti duži. Točno je da su stariji radnici manje spremni prihvatiti stručno osposobljavanje nego njihove mlađe kolege. Međutim, američka su iskustva pokazala da su oni itekako zainteresirani za daljnje osposobljavanje, ako bi im to sačuvalo posao. No s obzirom da se proizvodni procesi neprestano mijenjaju, redovno osposobljavanje i obrazovanje bit će nužno i bez obzira na dob. I na kraju, postoji vrlo malo zanimanja u kojima su stariji radnici manje produktivni od svojih mlađih kolega (Pearson, 1996.:17)“. – Navedeno prema Kerovec, 2001: 270.

promijeniti u uvjetima nedostatka radne snage koja će, uslijed dramatičnog starenja radnosposobnog stanovništva, vrlo brzo uslijediti. Tada će pozitivni atributi, poput pouzdanih, iskusnih i efikasnih radnika, doći do izražaja. A dio poslodavaca je već počeo mijenjati svoj raniji pristup.“ (2001: 270).

Prednosti starijih radnika suprotno predrasudama<sup>7</sup> ogledaju se u tome što oni imaju bolji odnos prema radu (predaniji su radu, posvećeni su, zainteresovaniji su za posao, tačniji su i precizniji, manje odsustvuju sa posla); zadovoljniji su poslom, ređe izostaju sa posla; stariji radnici su efikasniji u doprinosu produktivnosti, imaju manje poslovnih ispada, prave manje grešaka; imaju bolje međuljudske odnose sa kolegama na poslu i sa nadređenima, kao i sa mušterijama (tamo gde imaju tu vrstu kontakta) – oni su tolerantniji, komunikativniji, osetljiviji na probleme, spremniji da pomognu i posavetuju...

Pojedini istraživači govore o znatnim gubicima zbog otpuštanja i/ili odlaska starijih radnika u penziju: gubitak njihovog radnog iskustva; gubitak društvenog kapitala, tj. njihovog socijalnog iskustva i mreža njihovih društvenih veza; gubitak intelektualnog kapitala... Ovome treba dodati i to što se ponegde, ponekad a sve češće – javljaju znatne teškoće u popunjavanju njihovih radnih mesta.

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. Taj razlog poslodavac može da navede, da ga izgovori, napiše ili da ga prećuti, može da ga „umota“ u nešto što lakše „prolazi“...

Obično se govori<sup>8</sup> o diskriminaciji u četiri područja tržišta rada:

1. *Gubitak zaposlenja* (ili prerani gubitak zaposlenja) - kod restrukturiranja procesa proizvodnje i smanjivanja broja radnika pre se otpuštaju stariji radnici;
2. *Otežano zapošljavanje* – posao će pre dobiti mlađi kandidati nego stariji, tj. oni koji imaju 45, 50 ili više godina;
3. *Isključenost iz stručnog osposobljavanja* – stariji radnici znatno teže prolaze selekciju za uključenje u programe stručnog osposobljavanja<sup>9</sup>, kako zaposlenih tako i nezaposlenih; retki su ciljani programi stručnog osposobljavanja za starije radnike;
4. *Penzionisanje* - od starijih radnika se traži da odu u penziju čim ispune zakonske uslove, a često im se i „pomaže“ u ispunjavanju nekih uslova.

7 Neki istraživači čak tvrde da su stariji radnici, u nekim aspektima rada i radnih odnosa, bolji od mlađih radnika, ali u takvu vrstu komparacije ne treba zalaziti

8 Taj uobičajeni govor, tvrdi Nada Kerovec, temelji se na izvedenim istraživanjima i na analizama postojeće prakse (Kerovec, 2001: 270).

9 “Razlog tome mogu biti i preferencije samih radnika, ali i očekivanja poslodavaca koji daleko manje očekuju od starijih radnika zbog pretpostavki (dokazano neosnovanih) o njihovim (ne)sposobnostima učenja. Ova se isključenost, nažalost, počinje događati već u ranim četrdesetim godinama” (Kerovec, 2001: 271).

## Uloga države u tretmanu starijih radnika

Aktuelni tretman starijih radnika nije samo produkt aktuelnog stanja privrede, već je i rezultat sameravanja snaga organizacije kapitalista kao vlasnika kapitala, organizacije radnika<sup>10</sup> kao vlasnika radne snage i države koja učestvuje/posreduje u tom sučeljavanju snaga shodno dominantnom konceptu države koji određuje onaj ko ima kontrolni paket akcija u kompaniji zvanj država. S obzirom na transparentnost interesa kapitalista i interesa radnika, ovde ćemo se zadržati na konceptu i ponašanju države.

Monopolsku poziciju Države i Partije iz vremena socijalizma zamenilo je neregulisano Tržište u vreme postsocijalizma, odnosno novog kapitalizma. U radnim odnosima, socijalnu sigurnost i zaposlenost zamenili su neizvesnost, strah od gubitka radnog mesta i sama nezaposlenost. Radnici nemoćni na (kapitalističkom) tržištu, nemoćni pred kapitalistima (poslodavcima), atomizovani i neorganizovani (sindikati manje-više u rasulu), politički nepredstavljeni (nema proradničkih partija) - okreću se Državi. Država se okreće onima u čijem je vlasništvu – kapitalistima. Sve se to dešava u kontekstu sve potpunije pacifikacije sukoba rada i kapitala, u "trenutku" sniženih kapaciteta rada i gotovo punog odsustva primerene naučne interpretacije najnovijeg razvoja društvenih i industrijskih odnosa.

Postoji određena korelacija između socijalističke Države i socijalne Kejnzijske Države, barem kada je reč o radnim odnosima. I u Kejnzijskoj Državi nalazimo visok stepen socijalne sigurnosti, gotovo garantovano zaposlenje, relativno veliku socijalnu zaštitu nezaposlenih. No, kada je došlo do krize i ovde se „socijalna država“ okrenula onima u čijem je vlasništvu – kapitalistima.

U kapitalizmu se susrećemo sa klasičnom deobom: radnici traže više prava, sigurnije zaposlenje, socijalnu zaštitu; kapitalisti (poslodavci) traže veću slobodu u postupanju sa radnom snagom, fleksibilnost, deregulaciju - da mogu da otpuštaju po volji i da zapošljavaju pod svojim uslovima! Uz ovo ide priča o suprotnosti ekonomske efikasnosti i socijalne sigurnosti radnika.

### Štednja i privatizacija dovešće do katastrofe

Pre samo nekoliko godina moćna ideologija - vera u slobodno i nesputano tržište - dovela je svet na ivicu propasti. Čak i na svom vrhuncu, od ranih osamdesetih do 2007, deregulisani kapitalizam američkog tipa doneo je veće materijalno blagostanje samo najbogatijima u najbogatijoj zemlji sveta. U stvari, tokom tridesetogodišnje dominacije ove ideologije prihodi većine Amerikanaca su padali ili stagnirali iz godine u godinu. /.../ Bio sam među onima koji su se nadali da će Amerikanci (i ostali) tokom finansijske krize nekako naučiti lekciju da su neophodni veća jednakost, snažnija regulacija i bolja ravnoteža između tržišta i vlade. Avaj, to se nije dogodilo. Naprotiv, vaskrsela desničarska ekonomska nauka, inspirisana, kao i obično, ideologijom i uskim interesima, ponovo preti globalnoj ekonomiji - ili bar ekonomijama Evrope i Amerike, gde ovakve ideje još cvetaju. /.../

Džozef Stiglic, *Danas*, 10 jul 2011. - [http://www.danas.rs/danasrs/svet/globus/stednja\\_i\\_privatizacija\\_dovesce\\_do\\_katastrofe.12.html?news\\_id=219150](http://www.danas.rs/danasrs/svet/globus/stednja_i_privatizacija_dovesce_do_katastrofe.12.html?news_id=219150)

<sup>10</sup> "Ali u zemlji naprosto nema ozbiljne političke ili socijalne snage koja bi zastupala rad, punu zaposlenost i solidarnost kao najviše društvene vrednosti, osim na apstraktnom, deklarativnom nivou. /.../ Rad više nema ko da zastupa." (Arandarenko, 2010).

*Tržišna logika* po kojoj funkcioniše sistem je prosta. Kad stvari ne idu dolazi do (tržišno logičnog) selektivnog otpuštanja radnika. Tada posao gube radnici koji po mišljenju vlasnika firme imaju najslabije performanse. Pošto u tranziciji ili bilo kojem kriznom vremenu, mnogima ne ide, tržište radne snage je prepuno ponuda, dok je potražnja mala. U takvim situacijama stroga selekcija onih koji će biti primljeni na posao, tržišno je logično ponašanje. Na selekciju ne utiču samo objektivni kriterijumi, već i predrasude, stereotipi, diskriminatorski stavovi... a „zna se“ da su po svemu žene, „obojeni“, stariji radnici, „invalidi“, bolešljivi... lošiji radnici, logično je da oni budu prvi otpušteni, a takvi će i poslednji biti primljeni na posao.

Drugim rečima, kad god postoji mogućnost selekcije radne snage i mogućnost izbora onih radnika koji će biti zaposleni, vrhunski kriterijum i za otpuštanje sa posla i za primanje na posao, jeste procena doprinosa profitu. Sama procena ne mora biti posebno objektivna, ona se radi u uverenju da je takva.

Procena, odnosno selekcija, može biti dominantno objektivna, a može biti i pristrana. U ovom kontekstu postoje tri kategorije radnika: jedni imaju performanse koje su manjkave u odnosu na objektivne kriterijume, drugi imaju performanse koje su manjkave u odnosu na socijalno devijantne kriterijume (diskrimancija, na primer), dok u trećem slučaju evidentiramo „manjkavosti“ u odnosu na oba prethodna kriterijuma.

Dakle, ako već može da se bira (ako gazda ima mogućnost da bira radnike), neki će procenjivati profitni doprinos kandidata za radno mesto bez obzira da li je kandidat Rom ili nije Rom, dok drugi apriori smatraju da su Romi loši kandidati (samo zato što su Romi). Ovom drugom slučaju mogu se pribrojati i oni koji neće zaposliti Roma iako znaju da je on „profitabilniji“ kandidat.

U tržišnoj privredi neograničavanoj socijalnim normama, lična jednačina svakog zaposlenog radnika ili radnika koji se kandiduje za zaposlenje, jeste **procena njegovog profitnog doprinosa**. Sve performanse radnika su izložene proceni sa stanovišta profita, taj doprinos je majka svih oficijelnih i javno izgovorenih kriterijuma. Taj kriterijum je apsolutno dominantan i onda kada greše oni koji ga primenjuju; jer oni greše u uverenju da su u pravu! Može **profitna jednačina** (saldo procenjenog radnog doprinosa i plate) radnika sa invaliditetom da bude i objektivno veća od radnika bez invaliditeta, ali ako gazda smatra da nije tako, onda nije tako.

Tamo gde se tematizuje pitanje kapitala, a problematizuje pitanje profita, tu nema mesta za pravdu i pravičnost!

Pitanje pravde i pravičnosti, pitanje diskriminacije, pitanje objektivnosti prilikom selekcije (jer gazda radi u najboljem uverenju), pitanje preživljavanja onih koji ostaju bez posla, pitanje svih mogućih i svekolikih posledica nezaposlenosti... sva ta pitanja

vlasnika firme faktički ne dodiruju. Njegov jedini problem je ... kako obezbediti profit (dakle, čak ni pitanje: kako obezbediti održivi profit u razumnom trajanju)! Pomenuta pitanja su pitanja za radničke organizacije i Državu. Angažovanje radničkih organizacija je određeno količinom moći koju poseduju, dok je u slučaju Države to pitanje duboko povezano sa prirodom sistema, ideologijom i odnosom klasnih snaga u datom društvu. Pa će se tako ustvrditi, nasuprot konceptima socijalističke ili socijaldemokratske ili konzervativne države, da je državu „neophodno što je moguće više udaljiti od tržišta rada, posebno od direktnog uplitanja u odnose između radnika i poslodavaca i uticaja na nivo zarada. Paternalističko ponašanje kome su pribegavale vlade na ovim prostorima konačno bi trebalo da postane stvar prošlosti.“ (Krstić i Stojanović, 2001: 10). Za mnoge domaće ekonomiste ostaje po strani činjenica da se i u državama kojima se sigurno ne može osporiti rad na deregulaciji svega pa i tržišta rada, niti im se može osporiti prevlast neoliberalnog koncepta ekonomije, upravo ovih dana govori o milijardama dolara koje će država usmeriti ka zapošljavanju (Obamin paket mera za povećanje zaposlenosti)<sup>11</sup>. Usput da kažemo da je stopa nezaposlenosti u Americi dva i po puta manja nego naša stopa nezaposlenosti.

U okviru koncepta socijalne države, prema kojem deklarativno inkliniraju zemlje Evropske unije, očekivanja su usmerena na tzv. socijalni dijalog koji se vidi kao kompromisom definisano sučeljavanje organizacije vlasnika kapitala i organizacije vlasnika radne snage, uz posredovanje države. (Ova sučeljavanja u nas, u Socijalno-ekonomskom savetu, po pravilu ne daju nikakve rezultate, a ako nekih i ima, onda su oni izrazito manjkavi, a postignuti dogovori praktično neostvarivi.) U stvari, svedoci smo ideološkog zaokreta Evropske unije, još od sredine devedesetih, u tolikoj meri da neki autori govore o kolonizaciji socijalne politike ekonomskom logikom<sup>12</sup>, iako je zadržana socijaldemokratska frazeologija. Faktički reč je o tome da se tipična „evropska socijalna država“ više ne javlja u ulozi zaštitnika nezaposlenih, bolesnih, starijih i ostalih grupa izloženih riziku. Ipak se nije otišlo sasvim na drugu stranu. I dalje je evidentno da je „evropska socijalna država“ orijentisana na stvaranje mehanizama koji će povećati šanse svakog pojedinca da ostvari svoje potencijale. „U takvom konceptu država ulaže napore kako bi 'izravnala teren' za sudelovanje svih pojedinaca na tržištu kroz investicije u obrazovanje, razvoj veština i poboljšavanje zapošljivosti.“

---

11 Posebno je zanimljivo kako neoliberali abreaguju na činjenicu da se tipično neoliberalne ekonomije ponašaju na način koji se standardno pripisuje socijalističkim i komunističkim ili socijaldemokratskim državama. Dobar primer je reagovanje na činjenicu da su SAD, krajem 2008. godine, kao pomoć ugroženim kompanijama i bankama, dale iz budžeta 700 milijardi dolara.

12 Pojedini eksperti iznose tvrdnje kao što je ova koju ovde navodimo: „Unutar Lisabonskog procesa otvoreno su formulirani razni oblici diskriminacije i nejednakosti koji onemogućuju pojedincima i društvenim grupama jednako sudjelovanje u obrazovanju, a onda i na tržištu rada.“ (<http://www.iro.hr/hr/javne-politike-visokog-obrazovanja/kolumna/snimka-lisabonskog-procesa-izvori-nejednakosti-u-obrazovanju/>).



*„Bilo mi je lakše, nastavlja naš sagovornik, dok sam bio mlađi i dok nisam imao porodicu. Ma bilo mi svejedno šta radim, a kad nemam šta, bilo mi je svejedno i za koliko radim. Danas nije tako, danas nisam sam i danas mora da radim i za oca i za sina, i za majku i za ćerku i za ženu. Ovi stariji ne mogu više da rade, ma ni oko stoke. Ovi mlađi neće da rade, kažu da oće da rade ono za šta su se školovali. A takvog posla ovde kod nas nema. Zato ja mora da radim, bilo šta i budzašto.“*

FGD - šesdesetogodišnji zanatlija „opšte prakse“, živi na selu na malom imanju, hektar i po



Za mnoge nezaposlene pitanje zaposlenja postavlja se kao pitanje opstanka. Kod nekih i bukvalno, kod drugih kao pitanje opstanka iznad linije siromaštva, kod trećih je to pitanje održanja određenog identiteta, kod četvrtih je to pitanje psihološke egzistencije, kod petih to je pitanje statusno-simboličkog statusa, kod šestih... Bilo kako da se razume, kod mnogih nezaposlenih pitanje zaposlenja je cilj nad svim drugim ciljevima ili barem sredstvo za ostvarivanje životnih ciljeva. Kao cilj sa takvim statusom jasno je da čovek ne bira način da se domogne zaposlenja, a pogotovo priželjkivanog posla! Otuda je nezaposleni čovek izložen iskušenjima da odustane od određenih vrednosnih normi i sopstvenog vrednosnog stila kako bi se domogao željenog radnog mesta (pa i bilo kojeg radnog mesta). U takvim iskušenjima i pri ovakvoj konkurenciji za mesto u „svetu rada“, koruptivno ponašanje je najniža stepenica i nešto preko čega se lako i olako prelazi. Ali, problem je, kako nam reče u intervjuu jedan tek povremeno zapošljavan šesdesetogodišnjak („bez ikakvog zanimanja ali znalac svih zanata“), „*Skup je danas posao! I treba imati dosta i dati dosta, da bi se došlo do posla!*“ – Sve u svemu, očaj određuje cenu zaposlenja!

U nelegitimne a delom i nelegalne procedure dolaženja do posla ubrajamo: mito (podmićivanje osobe koja može da omogući zaposlenje); veze i poznavstva (sa osobom koja može da omogući zaposlenje); političke veze (obično preko učlanjenja u političku partiju na vlasti); prihvatanje rada „na crno“ (bez zdravstvenog i bez socijalnog); prihvatanje radnog mesta koje je ispod nivoa kvalifikovanosti osobe koja konkuriše za posao; prihvatanje radnog mesta koje traži razna odricanja (manja plata, loši i nestandardni uslovi rada, nema definisanog radnog vremena, nema bolovanja...); pristajanje na svakojako ponašanje poslodavca... O raširenosti ovih procedura biće reči kasnije.

## **Evropski okviri**

Kontinuirane evropske orijentacije ka većoj stopi zaposlenosti i ka merama protiv diskriminacije u radnim odnosima – mladih nezaposlenih, žena i starijih radnika –

zasnivaju se na vrednosnim opredeljenjima Evropske unije<sup>13</sup> i na činjenicama koje ukazuju na stepen ostvarenosti tih opredeljenja. Sukus tih činjenica vidi se u nekoliko brojki koje su navedene u novoj evropskoj strategiji *pametnog, održivog i inkluzivnog razvoja*: „Uprkos napretku, evropska stopa zaposlenosti - u proseku 69% za one starosti 20-64 godina - još je znatno niža nego u drugim delovima sveta. Samo 63% žena radi u odnosu na 76% muškaraca. Samo 46% starijih radnika (55-64) su zaposleni u poređenju sa preko 62% u SAD-u i Japanu. Pored toga, u proseku Evropljani rade 10% manje radnih sati nego njihove američke ili japanske kolege.“ (*Europe 2020*, p.5). Ovim brojkama treba dodati i one koje se odnose na jednu demografsku činjenicu. Naime, „(d)emografsko starenje se ubrzava. Kako baby-boom generacija ide u penziju, aktivno stanovništvo EU će početi da se smanjuje već od 2013/2014. Broj ljudi starijih od 60 sada duplo brže raste u odnosu na stanje pre 2007. godine – za oko dva miliona svake godine u odnosu na milion koliko je bilo ranije. Kombinacija manjeg broja radno aktivnog stanovništva i većeg broja penzionisanih ljudi, dovešće do dodatnog pritiska na naše socijalne zaštite.“ (*Europe 2020*, p.5).

Lideri EU usvojili su u Briselu strategiju “Evropa 2020” (*Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels, 3.3.2010), novu evropsku strategiju koja podstiče otvaranje novih radnih mesta i ekonomski rast, a koja se nadovezuje na prethodnu „Lisabonsku strategiju“ (2000 – 2010)<sup>14</sup>. “Usvajamo strategiju Evropa 2020, kao novu strategiju kojom se podstiče otvaranje novih radnih mesta i pametan, održiv i inkluzivan privredni rast”, kaže se u zaključcima Evropskog saveta.

Među tri prioriteta Strategije u odnosu na ekonomiju (tj. na „evropsku socijalno-tržišnu ekonomiju 21. veka“), pored *pametnog rasta* - tj. razvoja ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama; i *održivog rasta* - tj. promovisanja ekonomije koja efikasnije

---

13 Reč je o vrednosno-političkim opredeljenjima da Evropska unija postane najkonkurentnija i najdinamičnija privreda na svetu, zasnovana na znanju, sposobna da ostvari održivi ekonomski rast sa većim brojem i kvalitetnijim radnim mestima i jačom socijalnom kohezijom. (European Council, Presidency conclusions, Lisbon, 23-24 March, 2000; [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)).

14 U Lisabonskoj strategiji zadati su ambiciozni kvantitativni ciljevi do 2010. godine: prosečna stopa rasta oko 3% godišnje; stopa zaposlenosti 70%, zadržati 50% radnika između 55. i 64. godine u radnom odnosu putem produženja radnog veka za pet godina; ulaganje u istraživanja i razvoj od 3% BDP, od toga dve trećine sredstava treba da bude iz privatnog sektora; obezbediti da 30% evropskog stanovništva koristi brzi internet.

Evropski savet je 2005. godine, redefinisao ambiciozne ciljeve usmeravajući ih na rast i zapošljavanje: snažna podrška razvoju znanja i inovacija; stvaranje boljih uslova za investiranje i rad u Evropi i više posla - jača socijalna kohezija. U tom kontekstu kvantitativno merljivi ciljevi svedeni su na stopu zaposlenosti od 70% i ulaganje u istraživanja i razvoj od 3% BDP. Politika realizacije Lisabonske strategije u drugom poluvremenu njenog važenja data je 2005. godine kroz 24 smernice koje su revidirane tri godine kasnije. U njihovom središtu bila su makroekonomska, mikroekonomska i pitanja zapošljavanja u okviru navedenih prioriteta.

Sve u svemu, desetogodišnji plan razvoja EU, pozitivno se ocenjuje bez obzira što nije ostvarena planirana stopa zaposlenosti od 70% (“postignuta” je stopa od 65%) ni ulaganje u istraživanja od 3% BDP (cilj ostvarile samo Švedska i Finska). - Globalna kriza koja počinje 2008. godine glavno je objašnjenje za nepotpuno ostvarenje Lisabonske strategije.

koristi resurse, „koja je zelenija i konkurentnija“ (*greener and more competitive economy*), nalazi se i *inkluzivni rast* - tj. ekonomija koja ima visoku stopu zaposlenosti i koja ostvaruje socijalnu i teritorijalnu koheziju.<sup>15</sup>

Na integrativni rast se odnose dve od sedam inicijativa: „*Agenda za nove kvalifikacije i mogućnosti zapošljavanja*“<sup>16</sup> i „*Evropska platforma za borbu protiv siromaštva*“<sup>17</sup>.

Među pet osnovnih ciljeva Strategije (za koje Žoze Manuel Baroso u predgovoru Strategije kaže da su „ambiciozni ali dostižni“) nalazi se i zalaganje za povećanje stope zaposlenosti žena i muškaraca starosti od 20 do 64 godine sa 69% na 75% kroz različite aktivnosti, uključujući veće učešće mladih, starijih radnika (*podvukli SM-VM*) i slabo kvalifikovanih radnika, kao i bolju integraciju migranata<sup>18</sup>.

U ovom velikom evropskom projektu, pet glavnih ciljeva Strategije razvoja konkretizovani su preko *Smernica ekonomske politike* i *Smernica za zapošljavanje* (*Employment guidelines – Egs*). U stvari, od 10 „integriranih smernica“ (umesto ranijih 24), šest smernica se odnose na ekonomsku politiku, a četiri na politiku zapošljavanja u širem smislu, tj. na:

- povećanje učešća na tržištu rada i smanjenja strukturne nezaposlenosti; oslonac na politiku fleksibilnosti (*flexicurity*);
- razvijanje kvalifikovane radne snage shodno potrebama tržišta rada, unapređenje kvaliteta posla i doživotnog učenja; ovde se zagovara i veća mobilnost unutar Unije, kao i oslonac na migrante;
- poboljšanje delotvornosti sistema obrazovanja i obuke na svim nivoima i povećanje učešća u visokom obrazovanju; i
- promovisanje socijalne inkluzije i borba protiv siromaštva.

Prioriteti među ciljevima politike zapošljavanja su fleksibilna i sigurna zaposlenost, aktivna politika tržišta rada, učenje tokom celog života, mobilnost, adekvatni sistemi socijalne sigurnosti kao i pravo i obaveza nezaposlenih da aktivno traže zaposlenje.

Ove prioritete treba sagledati u okviru promena do kojih je došlo pogotovo u drugom poluvremenu desetogodišnjeg Lisabonskog plana. Naime, u tom vremenu je

---

<sup>15</sup> „Inkluzivni rast podrazumeva osnaživanje ljudi kroz visok nivo zaposlenosti, ulaganje u veštine, borbu protiv siromaštva i modernizaciju tržišta rada, obuke i sistem socijalne zaštite kako bi se pomoglo ljudima da predvide promene i upravljaju njima i izgrade socijalnu koheziju.“ (Europe 2020, p. 16).

<sup>16</sup> Nastojanja „radi modernizacije tržišta rada kroz olakšavanje mobilnosti radne snage i stalni razvoj veština kako bi se povećalo učestvovanje na tržištu rada, te bolje uskladila ponuda i potražnja.“ (Europe 2020, p. 30).

<sup>17</sup> Inicijativa „kako bi se osigurala socijalna i teritorijalna kohezija tako da su koristi od rasta i zapošljavanja široko rasprostranjene i da se siromašnima socijalno isključenima omogućiti da žive dostojanstveno i aktivno učestvuju u društvu.“ (Europe 2020, p. 30).

<sup>18</sup> Za temu o kojoj govorimo važna su još dva cilja ove Strategije:

- unaprediti kvalitet obrazovanja, sa posebnim naglaskom na smanjenje stope osoba koje napuštaju školu na manje od 10% i povećanje udela mladih ljudi u tercijarnom obrazovanju na najmanje 40%;
- unaprediti društvenu uključenost, posebno putem smanjivanja siromaštva – „Broj ljudi koji su izloženi riziku od siromaštva treba smanjiti za dvadeset miliona.“

došlo do frekventnije pojave novih oblika zaposlenosti, a pre svega do zaposlenja sa nepunim radnim vremenom, zaposlenje na određeno vreme i uopšte do raznih oblika nesigurnog zaposlenja. Pri tom, mora se imati na umu da su ovim u to vreme atipičnim formama zaposlenja izloženi najslabiji u lancu radne snage: pojedina zanimanja, manje kvalifikovani radnici, mlađi, žene i stariji radnici (ovi trendovi, videćemo kasnije, nastavljaju se još izrazitije i u vreme aktuelnog plana razvoja Evropske unije).

Jedna od sedam ključnih inicijativa (*flagship initiatives*) koje treba realizovati kako bi se osvarili osnovni ciljevi „nove Lisabonske strategije“ jeste „Agenda za nove veštine i nova radna mesta“ (*An Agenda for new skills and jobs*)<sup>19</sup>. Ona sadrži četiri centralna prioriteta i 13 ključnih aktivnosti (videti Agenda, pp. 7- 19)<sup>20</sup>. Evropska unija se može izboriti sa svim ovim izazovima i značajno podići stope zaposlenosti, posebno žena i mladih i starih radnika (*podvukli SM-VM*), ali samo odlučnom akcijom usmerenom na četiri ključna prioriteta (An Agenda for new skills and jobs, p. 2):

**Prvo, bolje funkcionisanje tržišta rada.** „Strukturne, hronično visoke stope nezaposlenosti predstavljaju neprihvatljiv gubitak ljudskog kapitala: one obeshrabruju radnike i vode ka preranom napuštanju tržišta rada i socijalnoj isključenosti.“ (p.2). U stvari, reč je o uspostavljanju postkriznog balansa između fleksigurnosti radnog zakonodavstva i garantovanja sigurnosti radnicima. Fleksigurnost treba da ubrza tok reformi, umanjí segmentaciju tržišta rada, podrži rodnu ravnopravnost i omogući isplativost promene radnog mesta i drugih prelazaka na tržištu rada.

**Drugo, bolje obučena radna snaga,** sposobna da doprinese i prilagodi se tehnološkoj promeni novim oblicima organizacije rada. „Ovo je značajan izazov, imajući u vidu potrebne veštine koje se ubrzano menjaju, kao i stalnu neusklađenost veština na tržištu rada EU. Ulaganje u sisteme obrazovanja i obuke, projekcije potreba za veštinama i usluge posredovanja i vođenja ključan su faktor za povećanje produktivnosti, konkurentnosti, privrednog rasta i, konačno, stope zaposlenosti.“ (p. 2). U suštini reč je o većem usklađivanju obrazovanja i potreba tržišta radne snage.

---

<sup>19</sup> Cilj Agende za nove veštine i nova radna mesta jeste modernizacija tržišta rada“ i osnaživanja ljudi razvojem njihovih veština tokom celog života kako bi se povećala aktivna radna snaga i bolje usklađivala ponuda sa potražnjom na tržištu rada, između ostalog, i kroz mobilnost radne snage.“ (Europe 2020, p. 4). Pored ove agende, u kontekstu naše teme važna je i sedma inicijativa: Evropska platforma za borbu protiv siromaštva – „sa ciljem da se postigne socijalna i teritorijalna kohezija tako da koristi od rasta i zapošljavanja budu široko rasprostranjene i da se omogući dostojanstven život i aktivno učestvovanje u društvu ljudima koji su suočeni sa siromaštvom i socijalnom isključenošću.“ (Europe 2020, p. 4).

<sup>20</sup> Na primer u tački 4 se kaže da će se do 2012. godine pripremiti Panoramu veština u EU kako bi se povećala transparentnost za lica koja traže zaposlenje, radnike, kompanije i/ili javne institucije. „Panorama će biti dostupna na internetu i sadržaće ažurirane projekcije ponude veština i potreba tržišta rada do 2020. godine. Sadržaće: I) najnovije informacije o 25 zanimanja u EU za kojima je najveća potražnja i o pet „najtraženijih“ zanimanja u svakoj državi članici; II) analizu potreba za veštinama zasnovanu na Evropskom pregledu slobodnih radnih mesta; itd. (Agenda, p. 12).

U našem kontekstu značajno je ovo naglašavanje: „Mogućnosti mobilnosti unutar EU i priliva migranata iz trećih zemalja nisu dovoljno iskorišćene i nedovoljno su targetirane za pokrivanje potreba tržišta rada, uprkos značajnom doprinosu migranata zaposlenosti i rastu.“ (isto).

**Treće, veći kvalitet radnih mesta i uslovi rada.** „Kvalitet i kvantitet radnih mesta ne isključuju jedan drugog: visoki nivoi kvaliteta radnih mesta u EU prate jednako visoka radna produktivnost i stepen aktivnosti.“ U krajnjoj liniji kvalitet i kvantitet radnih mesta doprinosi boljem psiho-fizičkom zdravlju stanovništva i duži radni vek, a to potom doprinosi rasterećenju sistema socijalne zaštite.

**Četvrto, snažnije politike za podsticanje stvaranja novih radnih mesta i tražnje za radnom snagom.** „Nije dovoljno obezbediti da ljudi ostanu aktivni i steknu prave veštine da bi našli posao: oporavak mora biti zasnovan na rastu kojim se stvaraju nova radna mesta. Moraju biti stvoreni odgovarajući uslovi za stvaranje novih radnih mesta, uključujući i ona u kompanijama koje koriste poslovne modele zasnovane na visokokvalifikovanoj radnoj snazi i značajnom ulaganju u istraživanje i razvoj. Selektivna smanjenja troškova rada van zarade ili dobro targetirane subvencije za zapošljavanje mogu biti podsticaj poslodavcima da zaposle dugoročno nezaposlene i druge radnike isključene sa tržišta rada.“ (p. 3).

Dalje se govori o ključnim politikama koje treba da omoguće realizaciju četiri navedene komponente fleksigurnosti:

- Usredsređivanje na smanjenje segmentacije na tržištu rada;
- Pridavanje većeg značaja internoj fleksibilnosti u vremenu ekonomske krize;
- Povećanje dostupnosti celoživotnog učenja;
- Usvajanje ciljanih pristupa za ugroženije radnike, posebno za niskokvalifikovane, nezaposlene, mlađe i starije radnike, osobe sa invaliditetom, osobe sa mentalnim poteškoćama ili manjinske grupe poput migranata i Roma;
- Povećanje uključenosti zainteresovanih strana i socijalni dijalog o primeni celoživotnog učenja;
- Uvođenje delotvornih podsticaja i dogovora o podeli troškova, kako bi se povećala javna i privatna ulaganja u kontinuiranu obuku radne snage i učestvovanje radnika u celoživotnom učenju;
- Prilagođavanje kombinacije aktivnih mera zapošljavanja i njihovog institucionalnog okvira u cilju smanjenja dugoročne nezaposlenosti;
- Reformisati sisteme naknada za slučaj nezaposlenosti kako bi se olakšalo prilagođavanje njihovog nivoa i obuhvata poslovnim ciklusom;
- Proširiti obuhvat naknada na one koji su u najvećem riziku od nezaposlenosti, kao

što su radnici po ugovoru na određeno vreme, mladi na svom prvom radnom mestu i samozaposleni;

- Revidirati penzijski sistem kako bi se obezbedile adekvatne i održive penzije za one koji nemaju povezan staž, usled perioda nezaposlenosti, bolesti ili nege člana porodice, ili rada po ugovoru na određeno vreme.

## **Politika zapošljavanja u Srbiji**

Vlast u Srbiji kopira evropska rešenja za funkcionisanje i probleme na „tržištu rada“. Kopiranje ima punog smisla kada je reč o politici i ciljevima, ali su malo smisljena kada je reč o konkretnim rešenjima u uslovima koji su daleko od evropskih. Primera radi da kažemo, da se možda u uslovima onih razvijenih zemalja EU i može preživeti sa nadoknadom za 3-4 sata rada „u prethodnoj sedmici“, ali u Srbiji se ne može preživeti niti sa 3-4 dana rada. U takvim uslovima, rešenja u jednoj sredini nisu rešenja za drugu sredinu!

Kad je reč o ciljevima bitno je što se već jednom zapošljavanje našlo među ključnim ciljevima društvenog razvoja. „Velika novina u definisanju ciljeva Postkriznog modela rasta i razvoja u odnosu na dosadašnja strateška dokumenta trebalo bi da se sastoji u tome da se, po uzoru na strategiju 'Evropa 2020', zaposlenost i smanjenje relativnog siromaštva eksplicitno identifikuju kao bitni ciljevi privrednog razvoja. Drugim rečima, utoliko što veća stopa privrednog rasta nije cilj sama po sebi, ukoliko istovremeno nije sredstvo koje omogućava da se ostvare bitni socio-ekonomski ciljevi. (Bajec i drugi, 2010: 84).

U maju 2011. godine, Vlada Republike Srbije je usvojila *Nacionalnu strategiju zapošljavanja od 2011-2020*. Osnovni cilj politike zapošljavanja je da se uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja i institucije tržišta rada potpuno usklade sa praksom zemalja Evropske unije. U strategiji se predviđa da zaposlenost sa sadašnjih 49% poraste na 66%.

U Strategiji se kaže da podsticanje zapošljavanja starijih lica (50–64) ima za cilj „povećavanje mogućnosti da lica koja pripadaju ovoj kategoriji, kao posebno osetljive grupe na tržištu rada Republike Srbije, ponovo nađu posao. Demografski trendovi u Republici Srbiji, kao i u većini evropskih zemalja, ukazuju da starenje stanovništva predstavlja globalni problem. Zbog toga je neophodno podizanje svesti u društvu o koristima i prednosti uključivanja starijih lica u svet zaposlenih i u skladu sa tim kreirati i sprovoditi politiku aktivnog starenja. Veliki broj starijih lica u periodu tranzicije i ekonomske krize ostao je bez posla i za njih je potrebno obezbediti adekvatne

mere aktivne politike zapošljavanja čime će im se omogućiti da ponovo pronađu zaposlenje. Pre svega je potreban adekvatan sistem obrazovanja odraslih i sticanja novih kvalifikacija koje su deficitarne na tržištu rada.

Posebno je potrebno angažovanje na promovisanju politike aktivnog starenja, koncepta celoživotnog učenja i motivisanju starijih da nastave rad u skladu sa svojim psihofizičkim sposobnostima. U tom smislu radiće se na eliminisanju prepreka i podešavanju uslova rada životnom dobu zaposlenog, promovisanju novih formi fleksibilnog zapošljavanja i organizacije rada koja omogućava ravnotežu 'kuća-posao'. Što veći broj starijih treba uključiti u aktivne mere tržišta rada, naročito u različite obuke i klubove za traženje posla. Poslodavce treba podsticati da zaposle i zadrže na poslu starije radnike i sprečavati diskriminaciju prilikom zapošljavanja starijih lica, a naročito starijih žena.“

Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja za 2011. godinu definisani su osnovni prioriteti politike zapošljavanja:

- usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada,
- otvaranje novih radnih mesta,
- poboljšanje obrazovanja i obuka u cilju razvijanja kvalifikovane radne snage,
- podsticanje teže zapošljivih i ranjivih kategorija,
- decentralizacija i podsticanje razvoja regionalne i lokalne politike zapošljavanja.



Neki od problema na srpskom tržištu rada mogu se pripisati neadekvatnom radnom zakonodavstvu. Prvi Zakon o radu, koji je usvojen 2001. godine, etiketiran je kao „neoliberalan“, dok je novi Zakon o radu, koji je usvojen 2005. godine, malo više uravnotežen, ali se suštinski ne razlikuje mnogo od prvog. Ovi propisi nametnuli su visok nivo fleksibilnosti radnih odnosa ... (Petkov, 2010: 8; Arandarenko, 2009).

Prethodno pitanje je, dakle, koliko rigidna i široka zaštita zaposlenja pridonosi povećanju stope nezaposlenosti? Značajna je i druga strana tog pitanja – da li se visoka nezaposlenost može objasniti ovakvim ili onakvim zakonodavnim normama?<sup>21</sup> I dalje, da li se izmenom zakona može smanjiti nezaposlenost? - U kontekstu našeg istraživanja posebno smo zainteresovani za pitanje relacije između radnog zakonodavstva i otpuštanja i zapošljavanja starijih radnika.

---

21 Inače je neverovatno kakva se sve objašnjenja visoke nezaposlenosti navode ne samo u popularnim časopisima, već i u radovima koji pretenduju na naučni status. Pored ovde navedenog radnog zakonodavstva, među razloge nezaposlenosti uključuju se visoke nadoknade koje dobijaju nezaposleni, rigidnost plata, pravno regulisana minimalna plata, visoki troškovi otpuštanja radnika, institucionalna rigidnost, pa čak i jaki sindikati i kolektivno pregovaranje (sigurni smo da ovaj poslednji razlog ne deluje niti u jednoj tranzicijskoj zemlji, a pogotovo u postjugoslovenskim državama).

Na aktuelnost ovih pitanja ne utiču istraživanja koja negiraju značajnu vezu između radnog zakonodavstva i visoke nezaposlenosti ili je samo preciziraju na prilično niskom nivou. Na primer istraživanja koja su obavili Tito Boeri i Jan van Ours (*The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2008) ili Saint-Paul (*Dual Labor Markets – A Macroeconomic Perspective*. Cambridge: The MIT Press, 1996) ukupni doprinos rigidnosti tržišta rada dimenzioniraju na 3-4%. U stvari, činjenica je da se pitanje pravne regulative zapošljavanja i otpuštanja radnika uvek aktuelizuje pri visokim stopama nezaposlenosti, a sve češće i u slučajevima vidljive i javno tematizovane diskriminacije pri zapošljavanju i otpuštanju radnika<sup>22</sup>.

Na neodređenu vezu zakonodavstva i otvaranja novih radnih mesta, skreće pažnju i Sanja Crnković-Pozaić: „...empirijska istraživanja ne ukazuju jasno na to u kojoj mjeri se lakoća otpuštanja u zakonskom smislu odražava na veću voljnost poslodavaca da otvaraju nova radna mjesta. Jasno je da jednostavne korelacije tu nema, čime se velikim dijelom i gubi vjerodostojnost argumenata da je rigidno zakonodavstvo zapravo uzrokom nezaposlenosti jer poslodavci žele minimizirati troškove zapošljavanja i otpuštanja.“<sup>23</sup>

Bez obzira na ovakve rezultate istraživanja evropske su zemlje 80-tih godina počele sa donošenjem zakona u kojima se normira istovremeno postojanje „rigidnih“ ugovora na neodređeno vreme (uz visoke troškove raskida ugovora) i „fleksibilnih“ ugovora na određeno vreme (uz niske troškove otpuštanja).

Sve u svemu, u politici zapošljavanja, kako u Evropskoj uniji, tako i u Srbiji, dominira shvatanje o uskoj vezi radnog zakonodavstva i otvaranja novih radnih mesta. „Veća dostupnost tržištu rada starijim radnicima – kao rezultat izmena i dopuna zakona o zapošljavanju, kojima se radnicima iznad 45 godina starosti obezbeđuju olakšice u plaćanju penzijskih doprinosa (u periodu od 1 godine od momenta zapošljavanja), a iste olakšice su predviđene i za radnike koji se zapošljavaju prvi put (ispod 30 godina starosti).“ – (Videti *Izveštaj o aktivnostima u Republici Srbiji na sprovođenju Regionalne strategije za implementaciju (RIS) Madridskog međunarodnog akcionog plana za starenje (MIPAA)*, Ujedinjene nacije – Ekonomska komisija za Evropu (UNECE), 2007.)

---

22 "Istraživanje, sprovedeno od strane Martin Nil Bejli, Erik Bartlsman-a i Džon Haltvinger-a ('Redukcija radne snage i rast produktivnosti: Mit ili realnost', CES Studija 94-4) bavi se još jednom modernom doktrinom, posebno popularnom na Vol Stritu, po kojoj ključ za veću produktivnost, i blagovremeno bolji standard za sve, leži u masovnim otpuštanjima. Takođe radeći sa industrijskom bazom podataka Popisne komisije, Bejli, Bartlsman i Haltvinger dolaze do zaključka da postoji više od jednog puta ka višoj produktivnosti, a smanjenje radne snage može biti i čorsokak." - (Dag Henvud, „Rušenje mitova: Mala preduzeća ne predstavljaju privredni dinam, redukcija radne snage nije tako magična“, 26.2.2002; <http://crveni.tripod.com/ekonom/malo.htm>).

23 Sanja Crnković-Pozaić, „Promjene u značenju pojma sigurnosti: od sigurnosti radnog mjesta do sigurnosti baziranoj na znanju i zapošljivosti“, saopštenje na Konferenciji „Izazovi dugoročnog razvitka Hrvatske u konkurentnom okruženju“, 18. lipnja 2007.



Uverenje o neposrednoj vezi radnog zakonodavstva i otvaranja novih radnih mesta dolazi do izražaja i ovih dana kroz raspravu o promenama Zakona o radu. Diskusija je orijentisana ka tome da se rad na određeno vreme produži sa sadašnjih maksimalnih godinu dana na tri godine i na isplatu otpremnine, tj. na obavezu poslodavca da isplaćuje otpremninu samo za vreme koje je dati radnik proveo kod njega, a ne za ukupni radni staž<sup>24</sup>. – Zanimljivo je kako se ove promene predstavljaju u javnosti, s jedne strane predlog se pripisuje Međunarodnom monetarnom fondu („Fond zahteva“, „MMF insistira“ i sl), a s druge strane predlog se obrazlaže doprinosom otvaranju novih radnih mesta<sup>25</sup>.

U realizaciji politike zapošljavanja glavna pažnja se posvećuje tzv. *aktivnim merama*. Bez obzira kako su one u nas definisane u Zakonu o radu, u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja<sup>26</sup> i u praksi Nacionalne službe za zapošljavanje (o tome će biti reči na drugom mestu), ovde se oslanjamo na klasifikaciju koju daje Đulijano Bonoli<sup>27</sup>.

Bonoli aktivne mere na tržištu rada deli na četiri idealna tipa: podsticajne mere, pomoć prilikom zapošljavanja, održavanje upošljivosti i ulaganje u ljudski kapital.

- (1) **Podsticajne mere** se odnose na implementaciju mera koje bi trebalo da ojačaju motivisanost korisnika socijalnih nadoknada da se uključe na tržište rada. Brojni su načini za ostvarivanje ovog cilja - redukcija pasivnih nadoknada, njihove visine, ali i vremenskog perioda u kojem one traju. Ostvarivanje prava na beneficije takođe može biti uslovljeno učešćem u programima obuke. Konačno, kaže Bonoli,

24 Kako bi došlo do većeg zapošljavanja, stručnjaci MMF predlažu i produženje roka ugovora na određeno vreme. To bi bio početak refome, a u drugoj fazi bi valjalo analizirati i reformisati i ostala nedovoljno fleksibilna rešenja na našem tržištu rada. <http://www.naslovi.net/2011-07-15/b92/otpremnina-samo-iz-poslednje-firme/2674379>

25 Tako, na primer. "Aleksandar Stevanović, saradnik Centra za slobodno tržište, Zakon o radu vidi kao glavnog krivca zbog kog osobe starije od 55 godina ne mogu da se zaposle. Jer, ako je poslodavcu otpuštanje radnika skupo, on će dobro da razmisli da li će nekoga da zaposli, istakao je ovaj ekonomista, koji je inače liberal po opredeljenju." <http://www.politika.rs/rubrike/Ekonomija/Otpremnina-samo-za-staz-kod-poslednjeg-gazde.lt.html>

26U Strategiji je zapisano: "Mere aktivne politike zapošljavanja u narednom periodu biće usmerene prema teže zapošljivim licima, odnosno na nezaposlena lica koja zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, sociodemografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalaze zaposlenje. Nacionalnim akcionim planovima zapošljavanja, na godišnjem nivou, definiše se ova kategorija lica, kao i mere i aktivnosti za unapređivanje njihove zapošljivosti. Nezaposlena lica iz ove kategorije imaju prioritet prilikom uključivanja u mere aktivne politike zapošljavanja.

U posebno osetljive odnosno ranjive grupe na tržištu rada Republike Srbije spadaju sledeće grupe stanovništva radnog uzrasta: Romi, izbeglice i interno raseljena lica, osobe sa invaliditetom, ruralno stanovništvo (posebno ruralno stanovništvo koje ne poseduje zemlju i ruralno stanovništvo u jugoistočnoj Srbiji), neobrazovane osobe, kao i žene, mladi (15–24 godine starosti) i starija lica (50–64 godine), ali i dugoročno nezaposleni, samohrani roditelji, korisnici novčane socijalne pomoći, deca bez roditeljskog staranja, žrtve trgovine ljudima i sl. Poboljšanje zapošljivosti, odnosno statusa na tržištu rada, značajno utiče na poboljšanje životnog standarda ovih posebno osetljivih grupa."

27 Bonoli, Đulijano. 2011. "Politička ekonomija aktivnih mera na tržištu rada". U zborniku: Vuković, Drenka i Mihail Arandarenko (prir.). Socijalne reforme – sadržaji i rezultati. Beograd: Fakultet političkih nauka. str. 147-169.

podsticaj za zapošljavanje može se postići i uvođenjem sankcija.

- (2) **Pomoć prilikom zapošljavanja** - otklanjanje prepreka za participaciju na tržištu rada. One podrazumevaju sprovođenje programa traženja posla kao i programa koji će nezaposlena lica približiti potencijalnim poslodavcima. Usluge savetovanja kao i subvencionisanje novih radnih mesta posebno mogu biti značajne za korisnike socijalne pomoći koji su već dugo izvan tržišta rada ili za one koji nikada nisu bili u radnom odnosu
- (3) **Održavanje upošljivosti** – dijapazon mera od programa kreiranja novih radnih mesta do sticanja radnog iskustva angažmanom u javnom ili neprofitnom sektoru, “kako bi se zaustavio negativan uticaj koji nezaposlenost može imati na veštine i znanja kojim oni već raspoložu”. Uključuje i pohađanja kratkih kurseva „koji ne menjaju fundamentalno tip poslova koje lice može obavljati.”
- (4) **Ulaganje u ljudski kapital** podrazumeva unapređivanje veštine nezaposlenih ljudi kako bi se povećala njihova komparativna prednost na tržištu rada. Konkretno reč je o merama u dijapazonu od osnovnog obrazovanja do programa profesionalne obuke nezaposlenih radnika (Bonoli, 2011: 152 i dalje).

Nada Kerovec pozivajući se na rad Erhela i saradnika (Erhel, et al., 1996: 282–287) daje jednu zanimljivu klasifikaciju tipova mera za podsticanje zapošljavanja koje se praktikuju u različitim zemljama:

- (1) privremeno zapošljavanje u neprofitnom sektoru;
- (2) sufinansiranje zapošljavanja;
- (3) obrazovni programi: od redovnog školovanja do osposobljavanja na radnom mjestu (tzv. *on-the job training*);
- (4) unapređivanje postupaka traženja posla; i
- (5) kombinovani programi: kombinovanje stručnog osposobljavanja, individualnog savetovanja i sl. (prema Kerovec, 2001: 273).

Ukupno uzev, **veliko je pitanje koliko ovde navedene a i sve slične mere, doprinose otvaranju novih radnih mesta (osim onih na realizaciji mera), a koliko produkuju redistribuciju zaposlenosti, možda nešto pravičniju, možda nešto primereniju potrebama privrede, možda donekle u funkciji socijalne zaštite nezaposlenih.** Međutim, moguće je da neka od ovih posledica, potom dovede i do otvaranja novih radnih mesta.

U literaturi ima osporavanja efekata *aktivnih mera* ili još češće, svođenja efekata na realnije mere. Ovde navodimo neka upozorenja koje daje Predrag Bejaković.

“Layard i drugi (1991) analiziraju moguće agregatne učinke APTR te ih dijele u neposredne i posredne. Neposredni učinci su: povećanje ukupne zaposlenosti te

smanjivanje ukupne nezaposlenosti i nepopunjenih radnih mjesta uslijed učinkovitijeg postupka posredovanja; preraspodjela mogućnosti zapošljavanja među pojedinim skupinama na tržištu rada; povećanje djelatnosti ponude rada jer se poboljšala zapošljivost nezaposlenih osoba te povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenost zahvaljujući stvaranju subvencioniranih poslova. /.../ Značajan dio APTR ostvaruje se kroz zapošljavanje u javnom sektoru. Studija Europske unije Procjenjuje dvije vrste aktivnosti: javni radovi i „radovi za zajedničku dobit“. S dugoročnog Stanovišta nije utvrđeno da su obje aktivnosti jako učinkovite. Prva skupina je vrlo skupa po pojedinom stvorenom radnom mjestu, ima značajan mrtvi teret troškova (*deadweight*) i visoku Stopu zamjene (otpuštanja). /.../ Na primjer, Terrell i Sorm (1999) su utvrdili da rashodi za aktivno tržište rada u Češkoj Republici je učinkovito usmjereno samo za *teško zapošljivu populaciju* i da su samo ti pojedinci i iskusili pozitivni Učinak rashoda u svom izlasku iz nezaposlenosti.” (Bejaković, 2011: 172 i dalje).

## 2. Starost i starenje

*Po mome mišljenju, treba izmijeniti penzioni sistem i promijeniti pristup starenju. Mnogo je sistema socijalne zaštite ustvari bazirano na diskriminaciji starih i starenja uopće. Penzija redefiniira nečiju ulogu i njegov ili njen odnos prema društvu jer im se penzijom kaže da su beskorisni, da nemaju pravo raditi. Umjesto ranog penzioniranja određenog zakonom, mislim da treba ukinuti dob za umirovljenje, politika rada trebala bi biti aktivna i ujednačena, te pobrinuti se da stariji uživaju visok status u društvu, da rade sve dok su to u stanju.*

Entoni Gidens<sup>28</sup>

*„Predstave o starosti kao životnom dobu koje počinje u određenom periodu životnog ciklusa /.../ i koje se sve više produžava postale su tako deo slike jednog novog sveta u kome se susreću generacije od pet do 95 godina. Taj svet je jedna civilizacijska novina u kojoj se čovečanstvo ne snalazi baš najbolje.“*

Miloš Nemanjić<sup>29</sup>

Sredinom prošlog veka ljudi stariji od 60 godina činili su 8% ukupne svetske populacije, 2009. godine 11%, a sredinom ovog veka biće 22%. Prema prognozama (UN, 2009) trećina evropske populacije (35%) imaće sredinom ovog veka više od 60 godina, što je približno duplo više nego sada.

Prema projekcijama stanovništva Srbije do 2050. godine, broj onih koji su mlađi od 20 godina, neprestano će se smanjivati i sa 1,57 miliona u 2008. najverovatnije pasti na 1,02 miliona u 2050. Sa početkom izlaska iz radnog uzrasta populaciono najbrojnijih, tzv. *baby-boom generacija* (rođenih 1945-1956)<sup>30</sup>, očekuje se neprestani pad radnog

28 <http://www.bhdani.com/arhiva/208/intervju.shtml>

29 Miloš Nemanjić, „Starenje – uspeh čovečanstva.“ Politika 14.07.2010.

30 U američkoj literaturi u pripadnike baby boom generacije klasifikuju se oni koji su rođeni od 1946. do 1964. godine, “u srpskoj literaturi ne postoji konsenzus po pitanju početka i završetka baby boom perioda.” (Stojilković, 2010). Jedni govore o godinama između 1945 i 1956, drugi o godinama između 1946. i 1960, treći o godinama između 1945. i 1961; neki tvrde, kao i pomenuta Jelena Stojilković, da ne bi bilo pogrešno reći da su deo generacije baby boomera svi oni rođeni od 1947. godine do 1957. godine. Goran Penev (2006) kaže da su se oni koji su rođeni od 1952/1953. do 1956/1957, vreme posleratnog baby

kontingenta i on će se sa 4,59 miliona u 2008. smanjiti najverovatnije na 3,48 miliona u 2050. godini. U prvih nekoliko godina projekcije doći će do smanjenja populacije starih 65 i više godina usled ulaska *krnjih generacija* (rođenih 1941-1945) u staro stanovništvo. Međutim, odmah posle ovog perioda, očekuje se relativno nagli skok broja starih (sa kulminacijom 2020-ih) kao posledica ulaska baby-boom generacija u ovaj kontingent. - Analize projekcije pokazuje da će **glavno opterećenje radnog kontingenta u narednih nekoliko decenija doneti staro, a ne mlado stanovništvo, kao što je to slučaj danas**. To pokazuju koeficijenti zavisnosti između ključnih starosnih grupa: koeficijent zavisnosti starih sa današnjih 28 stanovnika starih 65 i više godina prema 100 osoba u radnom kontingentu porasti na 45, dok će pritisak mladih od 20 godina opasti sa 34 na 29 u odnosu na 100 potencijalnih radnika u 2050. godini. (navedeno prema Nikitović, 2009: 46, 47).

Pre dve decenije svaki drugi stanovnik Srbije imao je preko 37 godina, danas svaki drugi stanovnik Srbije ima 41 i više godina.

Prema projekcijama Republičkog zavoda za statistiku, očekivano trajanje života za muškarce sa 70,5 godina u periodu 2002-2007. godine, porašće na 78,5 godina u periodu 2047-2052. godina<sup>31</sup>; relacija kod žena u istom periodu je rast od 75,7 na 82,8 godine očekivanog trajanja života<sup>32</sup>.

Demografske projekcije pokazuju trend depopulacije stanovništva Srbije. Prema srednjoj varijanti projekcije broj stanovnika opasće sa 7.515.000 u 2002. godini, na 6.565.000 u 2052. god.

U strukturi ukupnog stanovništva Srbije, 2010. godine, mladi do 14 godina starosti učestvovali su sa 15%, što je za 2% manje od udela stanovništva starijeg od 65 godina. Za poslednjih 50 godina udeo mladih do 14 godina starosti gotovo se prepolovio, a udeo onih iznad 65 godina povećao za 2,5 puta.

---

boom perioda, odlikovali relativno visokim stopama nataliteta koje su iznosile preko 20‰.

31 Ovi i sledeći podaci koji se odnose na projekciju stanovništva potiču iz publikacije Projekcija radne snage Republike Srbije, 2010-2050. 2011. Republički zavod za statistiku. Uvek je uzimana srednja varijanta projekcije.

32 Podatak o dužem životu žena svakako treba sagledati u kontekstu o kojem govori sociološkinja Anđelka Milić kada kaže da nije važno samo živeti duže. Ona govori o feminizaciji siromaštva, pa pozivajući se na skorašnja američka proučavanja, kaže da četiri faktora doprinose ovoj pojavi: „dužina starosti, udovištvo, samski život u zreloom dobu i rad na sekundarnim radnim tržištima. U našoj situaciji ovim faktorima treba dodati i život na selu i rad u poljoprivredi. Pokazuje se, dakle, da ono što je prednost žena u starosti – duži život, u stvari sa stanovišta ekonomskih činilaca jeste njihova slabost. Žene u starosti trpe i dalje posledice svoje inferiornije ekonomske i finansijske pozicije iz ranijeg doba, na koje se još nadovezuje i odsustvo bračnog partnera čiji bi prihodi mogli da budu značajna podrška i olakšanje za podnošenje tereta duboke starosti.“ (Anđelka Milić, „Nije samo važno živeti duže“, Politika 7.7.2010).

Tabela 1. **Projektovane stope aktivnosti po starosnim grupama, 2010–2050.**  
(varijanta rastućih stopa aktivnosti po starosti i polu)

Starost	2010. godina	2050. godina	Razlika
15-24	29,0	37,2	8,2
25-54	79,2	90,7	11,5
55-64	39,4	52,7	13,3
65 +	10,0	10,3	0,3
15-64	61,9	72,7	10,8

Izvor: v. napomenu 31.

Udeo mladog stanovništva (15–24 godine) u ukupnom stanovništvu, u periodu 2010-2050, opao bi sa 12,1 na 11,2%; u istom periodu udeo starijih osoba (65 i više godina) povećao bi se sa 16,9 na 23,2%.

Udeo radno sposobnog stanovništva (15–64 godine starosti) iznosi 67,6% od ukupnog stanovništva u 2010. godini (taj postotak je manji nego u bilo kojoj drugoj novoj članici EU, ali je iznad proseka EU-15); a prema srednjoj varijanti projekcije u 2050. godini iznosiće 61,1% (opadanje kontingenta za 6,5%).



Demografske promene generišu brojne promene. Menjaju se granice mladosti, a još više granice starosti. One u sve većoj meri dobijaju socijalni karakter. Tako se za početak doba starosti uzimaju razne godine, već počev od četrdesete. Mi smo se u ovom radu opredelili da granicu koju je prihvatila Međunarodna organizacija rada (MOR), tj. Odbor za ekonomski razvoj MORa, po kojem se starijim radnicima smatraju oni koji su stariji od 45 godina. No, s obzirom na karakter ove analize, koristili smo i sva druga određenja onako kako su ona data u istraživačkim i drugim materijalima koje smo koristili. Tako smo, na primer, uzimali granicu od 50-te godine<sup>33</sup> u reinterpretaciji Cesidovih istraživanja, s obzirom da je u statističkoj obradi podataka iz ovih istraživanja korišćena dobna klasifikacija po desetogodištima (druge dve mogućnosti bile su nam manje prihvatljive, to je ona od 40-te i ona od 60-te godine). S obzirom da je danas prosečno trajanje života u razvijenim zemljama 75 godina, komotno možemo reći da poslednja trećina života počinje nakon pedesete<sup>34</sup>. Naravno, ostaje pitanje da li se za pedesetogodišnjaka može reći da je star? Doduše, Amerikanci govore o starosnoj diskriminaciji (ejdžizam) već od 40-te godine. U isto vreme, kako tvrde merodavni istraživači, penzionisanjem bejbibumera doći će do najvećeg odliva stručne radne snage u američkoj istoriji.

<sup>33</sup> Ta granica se koristi i u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja za period 2011-2020. godine. - (<http://www.merr.gov.rs/sr/c/vesti/usvojena-nacionalna-strategija-zaposljavanja-za-period-2011-2020.-godine/528>)

<sup>34</sup> U popularnoj psihologiji poslednja trećina čovekovog života deli se na kasno srednje doba (50-60 godina), mlađu starost (60-70 godina), srednju starost (70-80 godina) i na visoku starost koja se odnosi na one starije od 80 godina.

Ukupno uzev, činjenica je da se ovih godina intenzivira penzionisanje onih generacija koje su veoma brojne, (penzionisanje žena rođenih 1946. započelo je dvehiljadite godine), a u svakom slučaju brojnije od onih „krnjih“ generacija (tj. onih koji su rođeni za vreme Drugog svetskog rata kada je natalitet bio znatno manji jer su ljudi „odlagali“ rađanje za bolja vremena). Posle rata natalitet raste, dolazi do „buma“ rađanja, pa se stoga i govori o bejbi bum generacijama (*baby boom generacija*), tj. onima koji su rođeni u periodu dve posleratne decenije<sup>35</sup>.

U svakom slučaju, činjenica je da su žene iz *baby boom generacija* uglavnom otišle u starosnu penziju, a sada odlaze i muškarci. Iz ovih fenomena slede ozbiljne promene u strukturi radne snage i strukturi zaposlenih, ali i veliki pritisak na fondove penzionog osiguranja.

U ovom kontekstu nameće se potreba za novom politikom prema starijim radnicima, a evo kako izgleda jedan iscrpan spisak relevantnih razloga za tu novu politiku orijentisanu na zadržavanje starijih radnika u radnom odnosu:

- (1) **Zadržavanje baze znanja** – mnoge su organizacije došle do zaključka da znanja i iskustva koje imaju stariji radnici predstavljaju posebno vrednu imovinu a da se nedostatak tih iskustva kod mladih radnika ne može nadoknaditi bez znatnih ulaganja u obrazovanje i razvoj (Eurofound, 2006a).
- (2) **Iskorišćavanje prednosti koje proizlaze iz različitosti** – pokazalo se da starosno heterogeni timovi ostvaruju sinergijske učinke. Dok mlađi radnici u rad unose energiju i inovativnost, dotle stariji radnici donose znanje i iskustvo.
- (3) **Tržišne potrebe** – rad starijih radnika često je nametnut od strane tržišta (Eurofound, 2006a). Naime, utvrđeno je da su stariji radnici uspešniji u prodaji nekih proizvoda, odnosno usluga, zato što ulivaju poverenje. Na primer, u finansijskom sektoru se pokazalo da stariji klijenti imaju manje poverenja u mlađe službenike, pa svoj novac pre poveravaju starijim službenicima.
- (4) **Smanjenje troškova osoblja** – svaka fluktuacija radne snage znači trošak za organizaciju.
- (5) **Rešavanje „uskog grla“ na tržištu rada** – tamo gde demografi ukazuju na buduću manjak radne snage ili manjak radnika sa specifičnim znanjima i veštinama, organizacije su prisiljene da ulažu u starije radnike kako bi osigurale zadovoljavanje potreba za radnom snagom (Eurofound, 2006a).
- (6) **Poštovanje zakonske regulative** – radni status starijih radnika definisan je raznim zakonima.

---

<sup>35</sup> Ljubitelji generacijskih podela ili tačnije ljubitelji koncepta kulturnih generacija, pored bejbibum generacije, govore još o „generaciji X“ (gen X) koja dolazi posle bejbibuma i traje sve do početka osamdesetih, potom je tu „generacija Y“ i na kraju generacija Z“ (neki već govore o Net generaciji – N-Gen – iako se njene odredbe prilično poklapaju sa odredbama generacije Y.

- (7) **Demografski izazovi u razvijenim zemljama** – povećanje učešća starijih radnika smatra se neophodnim kako bi se regulisala dokazano neodrživa demografska situacija s ekonomskog i socijalnog stanovišta prisutna u razvijenim zemljama.
- (8) **Krize penzijskog sistema** – u vrlo kratkom vremenu pogoršala se proporcija radnika i penzionera, pa dolaze ili može da dođe do urušavanja penzijskog sistema. Javne finansije i penzijski sistemi u mnogim evropskim zemljama postaju teško održivi zbog smanjivanja radne populacije koje uslovljava sve veći pritisak na javnu potrošnju. Reč je o sve većem učešću penzija i troškova zdravstvenog osiguranja (Pološki-Vokić i Grgurić, 2011: 153-154).



Ne samo demografi, već i drugi danas vide da su radnici stari 55 i više godina najbrže rastuća grupa radne snage. Kao što je rečeno glavni problem sa stanovišta nezaposlenosti i zapošljavanja nisu više mladi već stari. Činjenica je da je u razvijenim zapadnim zemljama problem kako zaposliti mlade, danas zamenjen problemom kako na poslu zadržati stare radnike - zbog njihovog iskustva, njihovih veština i njihovog znanja<sup>36</sup>. U Srbiji, pak, nije došlo do zamene jednog akutnog problema, drugim akutnim problemom, već do njihove kumulacije. Dakle, problem je kako zaposliti mlade<sup>37</sup>, ali i kako produžiti radni vek starijih<sup>38</sup> kako bi se smanjio pritisak na penzioni fond.

Evo šta kažu podaci o ovim problemima.

Učešće starijih radnika u radnoj snazi 2007. godine u EU-27 iznosilo je 12%, a projekcija za 2060. godinu iznosi 18%. Učešće starijih radnika u radnoj snazi 2010. godine u Srbiji iznosilo je 12,3% (v. tabelu 2), a projekcija za 2050. godinu iznosi 15,7%. Sada je učešće starijih radnika u EU-27 i u Srbiji gotovo isto, a prema projekcijama za sredinu veka u oba slučaja se predviđa rast, s tim što on u slučaju EU iznosi +6, a

36 „U novim i posve obrnutim demografskim okolnostima starenja radne snage u 21. st. kohorta starijih radnika postat će vrijedan i neophodan kapital radne populacije“ (Vehovec, 2009: 24).

37 U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja za 2011. godinu piše: “Podsticanje zapošljavanja mladih do 30 godina predstavlja veliki izazov za Republiku Srbiju s obzirom da je stopa nezaposlenosti mladih jedna od najvećih u Evropi. Aktivne mere za podsticanje zapošljavanja mladih biće ciljno orijentisane i usklađene sa specifičnim potrebama mladih i i ujedno usmerene na stvaranje mogućnosti za produktivno zapošljavanje i efikasan prelazak sa školovanja na rad.”

38 U Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanja za 2011. godinu piše: “Podsticanje zapošljavanja starijih lica ima za cilj povećavanje mogućnosti da lica koja pripadaju ovoj kategoriji (55-64), kao posebno osetljive grupe na tržištu rada Republike Srbije, ponovo nađu posao. Demografski trendovi u Republici Srbiji, kao i u većini evropskih zemalja, ukazuju da starenje stanovništva predstavlja globalni problem. Zbog toga je neophodno jačanje svesti u društvu o koristima i prednostima uključivanja starijih lica u svet zaposlenih, a posebna pažnja biće posvećena eliminisanju prepreka i sprečavanju diskriminacije prilikom zapošljavanja starijih lica, naročito žena. NAPZ-om je predviđeno upoznavanje starijih nezaposlenih lica sa konceptom celoživotnog učenja i uključivanje što većeg broja starijih u aktivne mere, naročito u obuke za aktivno traženje posla i klubove za traženje posla. Uzimajući u obzir psihofizičke sposobnosti i motivaciju starijih da nastave rad, pored dodatnog obrazovanja i obuka, NAPZ promovisanjem fleksibilnih oblika zapošljavanja i organizacije rada, posebno pogodnih za starije radnike, kao i podsticanje poslodavaca da zaposle i zadrže starije radnike, pruža podršku aktivnom starenju.”



u slučaju Srbije +2,4. Jeste, dakle, u pitanju trend rasta radnog kontingenta starijih radnika, ali se očekuje tri puta manji porast u Srbiji u odnosu na Evropsku uniju.

U ovim podacima nalazimo indicije za neverovatan obrat – **stariji radnici izlaze iz statusa diskriminacije i ulaze u status pozitivne diskriminacije; od nepoželjnih postaju poželjni, od radnika pod stalnom pretnjom otkaza i otpuštanja, postaju radnici kojima se stvaraju pogodni uslovi kako bi što duže opstali u procesu rada**<sup>39</sup>.

Inače, učešće mladih (15-24 godine) u radnoj snazi, 2007. godine iznosilo je 11%, a 2060. godine iznosiće 10%. U Srbiji (v. tabelu 2) mladi (15-24), 2010. godine učestvuju u radnoj snazi sa 8,6%, a predviđa se da će 2050. godine taj postotak iznositi 9,4%. Znači da u ovim godinama u radnoj snazi EU mladi procentualno više učestvuju nego što je to slučaj u Srbiji. Razlika je u 3-4%. Projekcije pokazuju u slučaju EU pad od 1%, a u slučaju Srbije rast od gotovo 1%.

Tabela 2. **Projekcija struktura radne snage u srednjoj demografskoj varijanti**  
(Uz rastuće stope aktivnosti)

	2010. godina	2050. godina	Razlika
Mladi (15–24)	8,6	9,4	0,8
Osnovni radni uzrast (25–54)	78,2	75,0	-3,2
Stariji radni uzrast (55–64)	12,3	15,7	2,4

Izvor: v. napomenu 31.

U *Strategija zapošljavanja...* (str. 17) kaže se da će sledeću deceniju obeležiti „relativno dramatično smanjenje stanovništva radnog uzrasta od skoro 8%, kao posledica nesrazmernog odnosa broja lica koja izlaze sa tržišta rada i broja lica koja pristižu na tržište rada, i u slučaju da ne bude odlaska mlade radne snage iz zemlje. Ovaj demografski pad dovešće do formalnog poboljšanja relativnih indikatora tržišta rada, ali će njegov suštinski uticaj na tržište rada i potencijal za privredni rast biti negativan. Potencijalni i raspoloživi ljudski kapital će se smanjiti, a nastavak procesa demografskog starenja stanovništva pojačaće neposredni pritisak na važne sisteme socijalne zaštite, naročito na penzijski i zdravstveni fond.“

Gotovo da se svi nadležni i svi eksperti slažu da Srbija ima ozbiljan problem sa održivošću penzijskog sistema. Novinarsku metaforu po kojoj je penzijski fond “ahilova peta” javnih finansija prihvataju i mnogi ekonomisti.

<sup>39</sup> „Kako bi se osigurao održiv socijalni i ekonomski razvoj, vlade, predstavnici zaposlenika i poslodavci moraju zajedno raditi na tome da zaposlenici starije životne dobi ostaju dulje u produktivnom radnom odnosu. Naime, starenje stanovništva utječe na stupanj aktivnosti ukupnog stanovništva, dakle smanjenje broja stanovnika u radnoj dobi, što ukazuje na to da će stanovništvo između 50 i 75 godina postati važan resurs razvoja.“ (Pološki-Vokić i Grgurić, 2011: 150).

Odnos kandidata za penziju prema samom penzionisanju je dvojak. Jedni bi želeli što pre u penziju, a neki su spremni čak i na podmićivanje kako bi ostvarili tu svoju želju. Drugi bi, pak, da što duže ostanu u radnom odnosu. Država Srbija se takođe dvojako odnosila prema penzionisanju (uostalom kao i većina evropskih zemalja), ali u vremenskom sledu. Prvo se u penzionisanju videlo rešenje za veliki broj nezaposlenih, a potom kada je došlo do preopterećenja penzijskog fonda, država se orijentisala (kao i druge evropske zemlje) na usporavanje penzionisanja. U ovom kontekstu, značajna pitanja vezuju se za status starijih radnika, tj. onih iznad 45 ili 50 godina života. Tu se postavlja pitanje motivisanja ljudi na kasnije penzionisanje. Evo koje mere vidi Bogdan Lisovolik, stalni predstavnik MMF-a u Beogradu, na konferenciji lista "Danas", 21. septembra 2011. godine: "Povećati efektivne godine penzionisanja i godine staža; uraditi racionalizaciju posebnih slučajeva zasnovano na aktuarskim proračunima (beneficirani radni staž, poljoprivrednici, žene, penali za rano penzionisanje); kreirati mogućnosti na tržištu rada – i za stare i za mlade – nema opravdanja za rigidno tržište rada; poboljšati naplatu doprinosa." Sve u svemu stimulisati ostajanje na poslu i destimulisati rano penzionisanje! Inače, u Evropi su poznate i druge mere: ukidanje propisa o godinama života obaveznim za penzionisanje, finansijska destimulacija ranog penzionisanja i finansijska stimulacija kasnijeg penzionisanja (u Švajcarskoj oni koji ostanu na poslu pet godina posle sticanja uslova za penziju, dobijaju penziju veću za 5000 franaka u godini u kojoj odu u penziju), razne kombinacije penzije i rada, sprečavanje starosne diskriminacije, edukacija javnosti radi anuliranja predrasuda o starijim radnicima, promocija celoživotnog učenja...



U stvaranju uslova za duži radni vek starijih radnika, pored samih poslodavaca, važnu ulogu imaju država i zakonodavstvo. Najvidljiviji među prvim koracima bilo je povećanje starosne granice za odlazak u penziju. U Evropi, a i kod nas, dominira rešenje po kojem muškarci odlaze u penziju sa 65 godina (u Danskoj i Holandiji sa 67, a u Francuskoj sa 62), a žene sa šesdeset, s tim što se teži da i žene odlaze u penziju sa 65 godina (žene u Holandiji odlaze sa 64 godine, u Danskoj sa 65, u Švedskoj sa 66 godina).

Treba, međutim, imati na umu podatak da znatan broj radnika ne "izdrži" do propisane starosti za odlazak u penziju. Tri četvrtine radnika između 50 i 65 godina starosti, ode u prevremenu penziju zbog bolesti i invalidnosti. U Srbiji tek svaki peti penzioner ima puni radni staž. U stvari, previše ljudi se penzioniše pre nego što navršī pune godine staža (35 za žene, 40 za muškarce)<sup>40</sup> - 58%, odnosno pre nego što napuni

<sup>40</sup> U starosnu penziju u Srbiji mogu da odu muškarci sa 65 godine života i najmanje 15 godina staža osiguranja, kao i posle 40 godina staža osiguranja i najmanje 53 godine i četiri meseca života; žena sa 60 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, kao i sa 35 godina staža osiguranja i najmanje 53 godine života.

propisane godine života za odlazak u penziju (60 za žene, 65 za muškarce), čak 61% No, i ovde će stanje promeniti izmena zakona pa se tako u prevremenu penziju u Srbiji može otići sa napunjene 53 godine života (u Crnoj Gori 55, u Hrvatskoj žene sa 55 a muškarci sa 60 godina života).

U Srbiji pravo na invalidsku penziju može da se ostvari kada se utvrdi potpuni gubitak radne sposobnosti do godina života potrebnih za ostvarivanje prava na starosnu penziju, ako je uzrok invalidnosti povreda na radu ili profesionalno oboljenje, bez obzira na dužinu staža, dok je, u situaciji kada je invalidnost posledica bolesti ili povrede van posla, potrebno je najmanje pet godina staža. Izuzetak su osiguranici kod kojih je invalidnost nastala pre 30. godine života: do 20 godina potrebna je najmanje jedna godina staža osiguranja; do 25 godina - dve godine staža osiguranja; a do 30 godina - tri godine staža osiguranja.<sup>41</sup>

U julu ove 2011. godine, prema podacima Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (<http://www.pio.rs/sr/lt/statistike/>), u Srbiji je bilo 1.350.170 penzionera Fonda PIO koji čine 83% od ukupnog broja penzija<sup>42</sup>) sa prosečnom penzijom od 23.435 dinara (718.149 starosnih penzija sa prosečnom penzijom od 26.963 din; 317.433 invalidske penzije sa prosečnom penzijom od 21.531 din; i 314.588 porodičnih penzija sa prosečnom penzijom od 17.301 din). Samostalne delatnosti imaju 60.286 penzionera sa prosečnom penzijom od 22.944 dinara. U kategoriji poljoprivrednika ima 219.693 penzionera sa prosečnom penzijom od 9.235 dinara.

U *Strategiji zapošljavanja*... u indikatore zapošljavanja starijih, ubrojani su: stopa aktivnosti starijih - proporcija aktivnih stanovnika starosti 50–64 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta; stopa zaposlenosti starijih - broj zaposlenih starijih 50–64 u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta; stopa nezaposlenosti starijih - broj nezaposlenih starijih 50–64 u aktivnom stanovništvu radnog uzrasta; broj starijih 50–65 obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja; broj starijih 50–65 koji su se zaposlili sa evidencije NSZ.

Stanje od kojeg se polazi: stopa aktivnosti starijih 50–64 - 47,1% u 2010. godini; stopa zaposlenosti starijih 50–64 - 40,7% u 2010. godini; stopa nezaposlenosti starijih 50–64 - 13,5% u 2010. godini; broj starijih 50–65 obuhvaćenih merama aktivne politike zapošljavanja - 61.279 u 2009. godini; broj starijih 50–65 koji se zaposlio sa evidencije NSZ - 15.422 u 2010. godini.

Očekivani rezultati: povećanje stope zaposlenosti starijih, smanjenje stope nezaposlenosti starijih, povećano uključivanje starijih u mere aktivne politike zapošljavanja, povećano zapošljavanje starijih. (*Strategija zapošljavanja*... str. 50)

U Programu i merama namenjeni starijim licima (*Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za 2011. godinu*) navedeno je:

Stvaranje preduslova za veće uključivanje starijih lica radnika i promocija fleksibilnih oblika rada pogodnih za starije - očekuje se bolja informisanost svih aktera na tržištu rada o fleksibilnim oblicima rada koji su pogodni za starije. →

41 Navedeno prema <http://www.pio.rs/sr/lt/penzije/invalidska/>.

42 U ukupnom broju penzija (1.630.149 u julu 2011. godine) poljoprivrednici učestvuju sa 13%, a sa 4% penzioneri samostalnih delatnosti.

Motivisanje starijih nezaposlenih da prihvate koncept aktivnog traženja posla i celoživotnog učenja – očekuje se organizovanje sastanaka i motivacionih treninga za nezaposlene starije od 50 godina.

Podsticanje zapošljavanja nezaposlenih lica starijih od 50 godina – očekuje se povećano uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja kao doprinos socijalnoj inkluziji ove kategorije nezaposlenih lica.

*Akcionost* Akcionog plana za ovu godinu, u odnosu na starije radnike, svodi se na: a) bolju informisanost, b) sastanke i motivacione treninge, i c) povećano uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja (!!!). Teško da bi iko na osnovu *ovakvog* akcionog plana mogao zaključiti da postoji ozbiljna društvena briga o starijim radnicima<sup>43</sup>.

Muškarci *korisnici starosne penzije* koji su umrli 2009. godine imali su navršenih 76 godina života, a penziju su u proseku koristili 16 godina, dok su žene živele 75 godina, a penziju koristile u proseku 19 godina.

Muškarci *korisnici invalidske penzije* koji su umrli 2009. godine imali su navršenih 72 godina života, a penziju su u proseku koristili 17 godina, dok su žene živele 71 godinu, a penziju koristile u proseku 21 godinu.

## Fenomen dobnog menadžmenta

Dobni menadžment, upravljanje karijerama, dobnoupravljanje, upravljanje starenjem, menadžment ljudskih potencijala (MLJP), upravljanje radnim vekom...brojni su pojmovi koji treba da pokriju strateške sadržaje vezane za starenje radnika i sve teme koje to pitanje pokreće u kontekstu rada i odlaska iz sveta rada. Reč je, inače, o relaciji demografskih promena i radnog mesta. U podtekstu je kontinuirano ispitivanje međusobne homologije aktuelne i poželjne strukture znanja i veština potrebnih u datom radnom procesu. U tim procesima sve je važnije pitanje starijih radnika, odnosno njihova znanja, veštine i iskustvo. Sučeljavanje date strukture i poželjne odnosno strukture koja se planira mora biti zasnovana na poštovanju principa dobne

<sup>43</sup> To se može zaključiti i površnim poređenjem ovih mera sa spiskovima potrebnih mera, odnosno nabranjem činilaca koji dovode do ranog i prevremenog penzionisanja (koji se navode u brojnim ozbiljnijim radovima na ovu temu). Ovde ćemo navesti ono što navode Pološki-Vokić i Grgurić (2011: 159-162). Ove autorke razlikuju individualne, organizacijske i spoljne činioce preranog penzionisanja. U individualne činioce ubrojani su: zdravstveno stanje, finansijska situacija, usklađenost privatnog i poslovnog života i privrženost poslu. Zdravstveno stanje je ograničavajući činilac uspešnosti na radu i prema percepcijama zaposlenika ključni razlog za prevremeno penzionisanje (McGregor i Gray, 2003; Davey, 2008). Finansijska situacija je drugi najčešći razlog odluke o prevremenom penzionisanju (Hirsch, 2003; McGregor i Gray, 2003; Davey, 2008). Potreba da se više vremena posveti porodici, hobijima ili drugim aktivnostima, kao i činjenica da je supružnik/ca u penziji, činilac je koji utiče na odluku o prevremenom penzionisanju onih koje finansijska situacija u tome ne sprečava. I na kraju, radnici koji nisu privrženi svom poslu, ukoliko ostale okolnosti pogoduju prevremenom penzionisanju, lakše će se odlučiti na penziju. Organizacijske faktore ranog penzionisanja čine radni uslovi (fizički i psihički) i politika firme u odnosu na penzionisanje. U spoljne faktore na koje ne mogu da utiču ni radnici ni njihove firme, odnose se na zakonske uslove za penzionisanje i stanje potražnje za određenim zanimanjem na tržištu rada. Zakonske norme utiču tako što zakon (a) propisuje određenu starost za odlazak u penziju, (b) što zakon stimuliše ili destimuliše prevremeni odlazak u penziju, (c) što zakon propisuje mogućnosti i uslove rada penzionera... Ove autorke su izvele i jedno empirijsko istraživanje među starijim radnicima. One su našle da su na vrhu rang liste razloga za raniji odlazak u penziju: finansijska situacija (aritmetička sredina 3,81; 1 min, 5 max) i zdravstveno stanje (3,66), a da potom slede: porodična situacija (3,16), uslovi rada i radno okruženje (3,09), privrženost poslu (3,04), potreba za brigom i negovanjem članova porodice (2,91)...

različitosti (raznolikosti), što pre svega promoviše mlade radnike (što samo po sebi nije problem) ali i stare radnike (što samo po sebi jeste problem u odnosu na standardne predrasude prema starijima).

Teme upravljanja karijerama u odnosu na starije radnike vezane su za prihvatanje dobne različitosti, planiranje budućih potreba za znanjima i veštinama, zadržavanje starije radne snage (tj. njihovih znanja, veština, iskustva) i prilagođavanje uslova rada njihovom starenju, suprotstavljanje i otklanjanje raznih oblika dobne diskriminacije (ejdžizam), prilagođavanje znanja i veština starijih radnika novim proizvodnim potrebama.<sup>44</sup>

Tipična definicija upravljanja karijerama<sup>45</sup> fokus stavlja na procedure koje omogućavaju radnicima “da bolje razumeju i usavrše svoje veštine i interesovanja u pogledu karijere i da ih uspešno iskoriste ne samo u okvirima kompanije već i pošto napuste firmu u kojoj su se usavršili”.

Pološki-Vokić i Grgurić (2011: 156) kažu da upravljanje karijerama radnika starije dobi uključuje:

- (1) osiguranje da radnici na zalasku svoje karijere obavljaju one poslove koji su u potpunosti usklađeni s njihovim znanjima, veštinama i iskustvom;
- (2) usklađivanje zahteva posla starijih radnika sa za njih karakterističnim promenjenim pristupom obavljanju poslova;
- (3) osvežavanje puta u karijeri starijih radnika kroz osiguranje zanimljivosti posla (kroz npr. dodeljivanje novih zadataka, mentorstvo ili sudelovanje u kreiranju edukacijskih programa);
- (4) omogućavanje horizontalnog kretanja u karijeri starijih radnika;
- (5) pružanje jednakih mogućnosti za hijerarhijsko napredovanje starijih radnika; i
- (6) opšte osiguranje kretanja u karijeri starijih radnika, jer je poznato da predugo zadržavanje na istom radnom mestu smanjuje entuzijazam i kreativnost u obavljanju posla.

---

44 Pološki-Vokić i Grgurić (2011: 158) nabrajaju sledeće ključne aktivnosti za poboljšanje odnosa prema starijim radnicima: suzbijanje starosne diskriminacije, promovisanje starosne raznolikosti, podsticanje starosne raznolikosti u radnim timovima, dizajniranje radnih mesta tako da ona omogućavaju veći doprinos starijih radnika, raspoređivanje starijih radnika na poslove na kojima zadovoljavaju standarde radne uspešnosti, fleksibilni oblici rada, celoživotno učenje starijih radnika, upravljanje karijerom starijih radnika, upravljanje znanjem starijih radnika, mentorstvo, alternativni radni angažmani, programi tranzicije prema penzionisanju, zaštita zdravlja starijih radnika.

45 Radna karijera se uobičajeno deli na četiri faze: (a) zapošljavanje (do 25 godina) – izbor posla ili prihvatanje bilo kojeg posla kada nema mogućnosti izbora; (b) rana karijera – od 25 do 40 godina: učenje posla, organizacionih pravila i normi ponašanja, uklapanje u radno okruženje; (c) zrela karijera od 40 do 55 godina: održavanje produktivnosti rada, traženje mesta u formalnoj i neformalnoj hijerarhiji i uklapanje; (d) kasna karijera od 55 godina do penzionisanja: održavanje produktivnosti, održavanje statusa u hijerarhiji, priprema za penzionisanje...

### 3. Nezaposlenost kao takva

*„Za većinu ljudi pristojan posao je najbolja zaštita od siromaštva i najbolji izlaz iz njega.“*

Drenka Vuković, 2005.

*Treba priznati da je rekordno niska zaposlenost bilans srpskog modela tranzicije, i da taj model nije uspeo u onome što je ključno za prelaznu istorijsku ocenu – da obezbedi produktivno zaposlenje i trajno poboljšanje životnog standarda za većinu stanovnika.*

Mihail Arandarenko, 2010.

Ekonomisti zatvoreni u autizam svoje struke, u zaposlenosti i nezaposlenosti vide isključivo ekonomske kategorije. U takvom pristupu prednjači ekstremizam neoliberala. Kad novim liberalima sloboda postane ekonomska kategorija, onda tu više nema ništa od liberalizma. Pre bi moglo da se govori o antiliberalizmu.

Da li se nezaposlenost može posmatrati izvan ekonomskog pristupa? Naravno da ne, isto kao što se ne može posmatrati isključivo kao ekonomska činjenica („idiotizam struke“). Nezaposlenost je, pre svega, socijalna činjenica a tek potom sve ostalo.

San ekstremnih liberala je da podelu na zaposlene i nezaposlene proglase za bazičnu društvenu podelu (i „konkurentski sukob“) s tim što valjda treba da postoji izvesna protočnost između te dve grupe kako bi se ublažio međusobni sukob. To nije ništa drugo do još jedna od mnogih negativnih utopija. No, neostvarivost ove utopije ne sprečava nove liberala da rade na njenom ostvarivanju.

Još tridesetih godine prošlog veka (u vreme i nakon Velike krize) **nezaposlenost kao socijalna činjenica** postaje predmet ozbiljnih naučnopsiholoških istraživanja (Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld i Hans Zeisel, pre svih). Pola veka kasnije, tj u osamdesetim godinama prošlog veka kada nezaposlenost postaje svetski problem, ponovo oživljavaju sociološka i psihološka istraživanja nezaposlenosti. Očito, kad god je nezaposlenost postajala jedan od glavnih društvenih problema, javljao se naučni interes za spoznajom tog fenomena. I sadašnji status nezaposlenosti među dominantnim svetskim problemima dobija adekvatan odgovor u društvenim naukama (no, ne i u Srbiji u kojoj se nezaposlenošću isključivo bave političari, ekonomisti i državni činovnici). No, ostaje pitanje praktičnih konsekvenci istraživačkih nalaza o nezaposlenosti i onda kada su ta istraživanja svestrana i kada nadilaze ekonomistički autizam<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> O ovoj tvrdnji posredno svedoči i sledeće dve publikacije: Sourcebook of key data sources on employment and labour market issues. European Employment Observatory (EEO). May 2011. <http://www.eu-em->

Celovitost pristupa problemu nezaposlenosti nije nužna samo na globalnom, već i na individualnom nivou. Pored ekonomske (gubitak naknade za rad), psihološke (gubitak identiteta i samopoštovanja, depresija...) i socijalne dimenzije nezaposlenosti (socijalna isključenost, redukcija socijalne umreženosti), valja govoriti i o fiziološkoj dimenziji s obzirom na evidentirane pojave kao što su visok krvni pritisak, psihička oboljenja, anksioznost<sup>47</sup>.

## Kako je počelo

U poslednjoj petini prošlog veka, nezaposlenost je postala ozbiljan evropski pa i svetski problem. Eksperti MOR konstatuju da su tranzicijski procesi doneli temeljne promene u strukturi zaposlenosti „Broj radnih mjesta drastično se smanjio gotovo u svim zemljama, a najteži gubici zabilježeni su u industriji. Nadalje, uvjeti zapošljavanja znatno su otežani. Gospodarski pritisci, kao i nesigurno tržište, prisililo je mnoga poduzeća da se okrenu fleksibilnijim oblicima zapošljavanja: (1) novozaposlenim osobama nude se ugovori na određeno vrijeme u kraćem trajanju; (2) raste udio rada u skraćenom radnom vremenu koji nije vlastiti izbor radnika nego nužnost za one koji ne mogu naći posao u punom radnom vremenu; (3) Izmijenjeno je prijašnje vrlo rigidno nacionalno radno zakonodavstvo koje je sprječavalo otkaze.“ (Nesporova, 2000: 183).

Leskovčanin Slavoljub Đorđević, bivši referent prodaje, od 2009. je “na ulici” kad je njegovoj firmi Rul “odzvoniло” posle neuspele privatizacije. “Snalazim se, radim na crno fizičke poslove, cepam drva. Na konkursima za posao ne prolazim jer imam 58 godina, čim vide godište ne zovu me”, priča on. Za to što jedva sastavlja kraj s krajem krivi isključivo vlast. “Za penzionere se zalaže Krkobabić, za lokalnu samoupravu G17 plus, a ko se zalaže za nas koji smo ostali bez posla? Nema nas nigde, ni među živim ni među mrtvim”, jetko kaže Slavoljub.

Ivana Pavlović i Olivera Bojić, “Srbiji preti novi talas otpuštanja”,  
*Ekonom: east magazin*, Broj 589-590, 1. septembar 2011.

Krajem prošlog veka evidentirane su i radno ranjive grupe koje su više od ostalih izložene nezaposlenosti i translocirane u neaktivno stanovništvo. Pored starijih radnika, tu su žene sa malom decom, osobe sa umanjenom radnom sposobnošću, nacionalne manjine, bivši zatvorenici, lica sa niskom stručnom spremom, radnici zastarelih znanja i veština... Po pravilu pripadnici ovih kategorija brzo su ulazili u dugoročnu nezaposlenost, ili su „merama za smanjenje nezaposlenosti“, faktički izbacivane iz radnog stanovništva.

---

ployment-observatory.net/resources/reports/KDSJ-2011-update.pdf; i Reference list of key publications in labour market research. 2011. European Employment Observatory (EEO). <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/LiteratureReview-Aug2011.pdf>

47 O tome pišu Darja Maslić-Seršić i Janja Trkulja, pozivajući se na istraživanja Vanberga i Vinokura, u dedesetim godinama prošlog veka: „Gubitak posla je životni događaj koji je za većinu ljudi snažan izvor stresa i negativno djeluje na psihičko i fizičko zdravlje, socijalno funkcioniranje nezaposlene osobe, a može dovesti i do ozbiljnoga poremećaja obiteljskoga života.“ (2011: 496).

## Nije fer

Gubitak posla jedan je od najvećih stresova koji može uzdrmati psihu i vrlo stabilnih ljudi. U najboljem slučaju mnogi posle otkaza, suočeni s velikom prazninom, traže pomoć psihologa i psihijatra. U najgorem, pak, odlučuju se na samoubistvo. Samoubistvo zbog otkaza ... /.../ Psiholog Nacionalne sližbe za zapošljavanje Vesna Čekić kaže da se najčešće radi o ljudima u zrelim godinama. "To su ljudi koji već imaju iskustva i dosta toga su uradili, na neki način su se stabilizovali, pa imaju čak i više vremena da rade, što je paradoks. I odjednom im se gubi tlo pod nogama! I naravno, negde na pola puta kad ostanu bez posla, neki nemaju mehanizme da se zaštite, da se snađu, da stanu i da isprobaju nešto drugo, i onda pribegavaju najgorim potezima" ističe Čekić. Ona dodaje da, osim takvih drastičnih poteza, gubitak posla predstavlja višestruku promenu u životu pojedinca koja se kao lančana reakcija dalje odražava na stabilnost cele porodice. Tako se, kako kaže, veoma često dešava da deca, zbog gubitka sigurnosti, počinju drugačije da se ponašaju prema roditeljima. "Sami roditelji, na neki način, izgube ugled kod dece i to je jedan od najvećih problema za roditelje, sa ponekad, nažalost, dramatičnim posledicama", upozorava ona. Međutim, da ne treba posustati i kad je nateže, potvrđuje primer Aleksandra Markovića. On je, posle likvidacije preduzeća Inex u kojem je radio 14 godina, ostao bez posla. Iako je posle 9 meseci na birou, uspeo da nađe novi posao, odnosno čak dva, dana kada je ostao bez radnog mesta seća se nerado. "To je bilo nešto strašno za sve nas, 700 mojih kolega ostalo je bez posla u tom jednom danu... Kažem opet, na sreću, iskrslilo je to radno mesto ali osećaj je bio strašan. Međutim, nije kraj sveta, nije niko venčan sa svojim radnim mestom, mora se gurati napred, moraju se znanja sticati, savlađivati, samo napred, nema druge!", kaže Aleksandar Marković. Iako po zvanju ekonomista za bankarstvo i finansije, sada danju radi kao portir u jednoj klinici u Beogradu, dok u drugoj firmi u Obrenovcu obavlja slične poslove. Svog posla se ne stidi, a kako kaže, stideo bi se kad ne bi uopšte radio i kada svojoj deci ne bi mogao da obezbedi pristojan život. "Svaki posao mora profesionalno da se radi, taman to bio i portirski posao ili predsednika Upravnog odbora neke firme. Lično, nije mi baš svejedno, ali svi koji sarađuju sa mnom znaju da sam obrazovaniji od drugih i koliko-toliko uvažavaju to", kaže Aleksandar. Od oko milion nezaposlenih u Srbiji, više od 190.000 su ljudi stariji od 50 godina. Do novog posla stariji teže dolaze jer ne znaju jezike, rad na računaru...što su sve zahtevi današnjeg poslodavca. I dok na Zapadu ljudi još od malih nogu znaju da bez posla mogu da ostanu u svakom trenutku, mi smo još uvek za to nepripremljeni, smatraju psiholozi. Upkos bednim platama, socijalistički sistem je ljudima garantovao sigurnost radnog mesta, dok sada to, godinama sigurno, radno mesto tranzicija u kapitalizam proglašava nefunkcionalnim viškom. /.../

Ono što zabrinjava je činjenica da je mnogo više otkaza nego perspektive da se ljudi zaposle. Tome treba dodati i poraznu statistiku, po kojoj je stopa nezaposlenosti od 21,6 odsto tri puta viša od evropske. Dok podatak da trenutno skoro 700 hiljada ljudi traži posao, na koji se u proseku čeka 49 meseci...dovoljno govori.

Maja Nikolić, JRDP Studio B - [http://www.studiob.rs/info/teme\\_stampaj.php?id=67](http://www.studiob.rs/info/teme_stampaj.php?id=67)

Tako su, kao deo rešenja problema nezaposlenosti mnoge evropske zemlje (kako one u Uniji tako i one izvan), nalazile u nešto ranijem penzionisanju onih kojima se penzija primakla<sup>48</sup>. Obično je dokupljan nedostajući staž. To rešenje bilo je politički prihvatljivije nego da se veliki broj mladih ljudi i dalje drži izvan rada. I zaista, otvorena su mnoga radna mesta za nove uposlenike jer je veliki broj ljudi penzionisan. Procenjuje se da je

48 U izveštaju Svetske banke iz 1994 je kritikovano korišćenje tzv prevremenog odlaska u penziju – kao bezbolnog leka za nezaposlenost. Ne samo da nije bezbolno, već je prevremeni odlazak u penziju skupo rešenje za problem nezaposlenosti i skup način da se restrukturiraju preduzeća (Svetska banka, 1994) Isto tako, ILO je izrazio žaljenje zbog načina na koji stariji radnici su izguravani ili isterani iz aktivne radne snage, pa su tako često bili prve žrtve restrukturiranja preduzeća ili vladinih mera za smanjenje ponude radne snage (ILO, 1995). (Encel, Sol et all. 2010: 8).



tada oko tri četvrtine penzionisanih u penziju otišlo pre vremena.

No, mnogo toga se promenilo u prvoj deceniji ovog veka. Nezaposleni u ovoj deceniji nisu samo mladi ljudi, posao su sve češće gubili i stari radnici. Tako da je sve više nezaposlenih sa 45 i 50 godina, a oni i sve duže čekaju na radno mesto. Oni se po pravilu nađu u kategoriji „dugoročno nezaposlenih“. I ne zna se šta će pre dočekati, zaposlenje ili penziju – otuda se i počelo govoriti o potrebi državne pomoći u zapošljavanju starijih nezaposlenih radnika.

## Traženje posla

Kada je traženje posla postala sastavnica određenja nezaposlenosti, pa još i traženje posla baš preko državne agencije, odnos prema „traženju posla“ bitno je promenjen. Jednostavno rečeno, traženje posla postalo je dokaz o nezaposlenosti, jer možete vi biti nezaposleni koliko god hoćete, ako ga ne tražite preko Nacionalne službe za zapošljavanje, vi niste nezaposleni!

„Nakon gubitka posla nezaposlene osobe nastoje ponovno uspostaviti neku vrstu ustaljenosti i predvidljivosti u svojem životu, vratiti pouzdanje u svoje sposobnosti i osobnu kontrolu nad okolinom. /.../ Pod pojmom suočavanja s gubitkom posla smatramo kognitivne i bihevioralne pokušaje uklanjanja štetnih posljedica gubitka posla ili proces kojim osobe koje su izgubile posao nastoje ponovno uspostaviti ravnotežu u ekonomskim, psihološkim, fiziološkim i socijalnim aspektima života (Latack i sur., 1995.). Maslić-Seršić i Šavor, 2011: 496)

Naši intervjui i fokusgrupna diskusija potvrđuju ono što je poznato iz literature kada je reč o ponašanju onih koji su izgubili posao (ili ga dobrovoljno napustili), a drugi nisu našli. Jedni se, naime, bave traženjem posla (pa i bilo kakvog posla) a drugi “kukaju nad svojom sudbinom” i čekaju da im neko ponudi “dobar posao za dobre pare”. Prvi su okrenuti sebi i porodici i “dnevno rešavaju problem preživljavanja”, a drugi su orijentisani na čekanje i oplakivanje nad “lošom srećom”<sup>49</sup>.

Darja Maslić-Seršić i Janja Trkulja daju jednu uobičajenu podelu suočavanja sa gubitkom posla – ono koje je usmereno na problem i ono koje je usmereno na emocije. Suočavanje sa problemom obuhvata aktivnosti traženja posla (prijavljivanje na konkurse, pisanje CV-ia, odaziv na poziv poslodavaca, prekvalifikacija za nova zanimanja, prijavljivanje u agencije za zapošljavanje i/ili Nacionalnu službu za zapošljavanje, stvaranje mreže kontakata... Ponašanje usmereno na emocije se iscrpljuje u distanciranju od gubitka

---

49 Zanimljivo je da je na fokus grupi, jedan od dva sukoba koji su pretili prekidom Fokus grupne diskusije (FGD), upravo bila rasprava o reagovanju ljudi na stanje nezaposlenosti. „Aktivisti“ u traženju posla su, naime, napali „čekače posla“. Značajno je još reći da su oni koji su aktivno tražili posao, istovremeno i radili kod svoje kuće, na okućnici, išli „u nadnicu“... za razliku od čekača koji su „gledali španske serije“ i „ženama češljali vunu“. Prvi su pitali druge „kakav primer daju deci“ i optuživali ih da su „sedeli i dok su bili u radnom odnosu“. Drugi su za svoj položaj krivili državi, političke partije, lokalne tajkune, pa i pokvarene novinare... Prvi su optimisti, drugi su pesimisti; prvi se nadaju dok su drugi izgubili nadu; prvi imaju samopuzdanje, a drugi su obeshabreni; prvi nisu prekinuli socijalne veze, dok se one kod drugih postepeno gase...

posla, u umanjivanju značenja posla za datog pojedinca, u traženju podrške i pomoći u neposrednom okruženju i društva u celini... Pomenute autorke, potom daju nekoliko modela ili strategija ponašanja u procesu traženja posla:

**Proaktivno traženje posla:** Prijavljujem se na natječaje za posao. Šaljem molbe i životopise mogućim poslodavcima. Nastojim saznati što više o trenutnoj ponudi poslova iz raznih izvora. Dajem sve od sebe da nađem posao. Posvećujem mnogo vremena traženju posla. Mislím na svoje vještine i kvalifikacije koje mogu ponuditi. Razgovaram s ljudima koji mi mogu pomoći u traženju posla.

#### **Domaće istraživanje namera traženja posla**

Psihološkinja Zorica Marić, polazeći od teorije planiranog ponašanja (Ajzen, 1991), ispitivala je postojanje namere traženja posla i njen intenzitet, na uzorku od 650 nezaposlenih radnika. Ona je našla da su značajni prediktori intenziteta traženja posla: finansijski pritisak, namera da se traži posao, opažena kontrola ponašanja, bračno stanje i stav prema traženju. (Marić, 2005).

**Umanjivanje značenja posla:** Nastojim živjeti kao da se ništa nije dogodilo. Pokušavam pronaći nešto dobro u svemu tome što mi se dogodilo. Ponekad mislim da je možda i bolje da sam izgubio takav posao. Nastojim se družiti s ljudima kao i kad sam bio zaposlen. Govorim si da ima važnijih stvari u životu od zaposlenja. Kao i sve drugo, čak i nezaposlenost ima nekih svojih prednosti. Uvjeravam se da se mogu snaći jednako dobro kao i drugi koji su bili u ovoj situaciji.

#### **Dugo čekanje – manje nadanje**

Dugoročna nezaposlenost je najviše zastupljena u zemljama u kojima je proces tranzicije kasnije započeo i sporije se odvijao. Takođe je karakteristična za periode sporijeg tempa ekonomskog razvoja i sporijeg rasta zaposlenosti.

U Srbiji više od dve trećine nezaposlenih aktivno traži posao duže od godinu dana, odnosno dugoročno je nezaposleno, prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS) Republičkog zavoda za statistiku. Ekonomska kriza uticala je na povećanje učešća dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih sa 65% u aprilu 2009. na 72% u oktobru 2010, što znači da je najveći broj osoba koje su na početku krize izgubile posao ostao u tom statusu tokom čitavog perioda trajanja krize. Posao najteže nalaze stariji od 55. do 64.godine i oni nižeg obrazovnog profila, a naročito u manje razvijenim delovima na jugu zemlje. Posebno zabrinjava podatak da polovina nezaposlenih posao traži duže od četiri godine, a gotovo četvrtina nezaposlenih (22%) duže od sedam godina. /.../

Veliki broj nezaposlenih u Srbiji, jednom kada postanu nezaposleni ostaju u tom statusu veoma dugo, što može dovesti do njihove permanentne isključenosti sa tržišta rada i visokog rizika od siromaštva. Implikacije ovog fenomena mogu biti duboke imajući u vidu da znatan broj nezaposlenih posle neuspešnog višegodišnjeg traganja za poslom postaje obeshrabren i prelazi u neaktivnost, što dovodi do gubitka ljudskog kapitala i dodatnog opterećenja socijalnih fondova. Ovo se posebno odnosi na starije koji su u procesu prestrukturiranja preduzeća ostali bez posla i čije su šanse da se ponovo zaposle relativno male. Međunarodno iskustvo pokazuje da se verovatnoća nalaženja posla smanjuje sa dužinom trajanja nezaposlenosti, što je razumljivo imajući u vidu da znanje i veštine vremenom postepeno zastarevaju.

Gorana Krstić, *Politika* 4.7.2011.

**Povremeni poslovi:** Trudim se pronalaziti povremene sitne poslove za novac. Prihvaćam povremene poslove ispod svoje kvalifikacije. Povremeno se zaposlim na

nekom sezonskom poslu. Nastojim se trajnije zaposliti, makar i neprijavljeno ("na crno"). Nastojim što više raditi za novac bez obzira na to je li to "na crno" ili uz prijavu. Ponekad obavljam honorarni, ali prijavljeni posao.

**Distanciranje:** Pokušavam naći načine da se smirim. Pomirio sam se sa sudbinom i čekam što će se dogoditi. Uz ovoliki broj nezaposlenih znam da nema smisla puno se truditi oko traženja posla. Nastojim čuti što manje informacija o problemu nezaposlenosti, kako bih se manje živcirao. Nastojim što manje misliti o tome što mi se događa. U ovoj situaciji traženje posla može mi samo donijeti nova razočaranja. (Maslić-Seršić i Šavor, 2011: 504)

## **Fleksibilnost – fleksigurnost – fleksplotacija**

Fleksigurnost je čarobna reč koja predstavlja odgovor za sve aktuelne i buduće probleme tržišta rada u zemljama Evropske unije, kao i u zemljama koji teže članstvu u ovoj integraciji. Dakle, i u Srbiji se maše fleksigurnošću. I najobičniji uvid u statističke podatke o zaposlenim i nezaposlenim radnicima u Srbiji, čini upitnom priču o fleksigurnosti. U domaćim uslovima potrebno je iskazati punu sumnju u priču da će se primenjivanjem fleksibilnih principa povećavati zaposlenost i smanjivati nezaposlenost, - i da će se principi fleksibilnosti primenjivati uz pojačanu socijalnu zaštitu, - i da će to dovesti do fleksigurnosti.

U narednom periodu Republika Srbija će, s obzirom na strateško opredeljenje za pristupanje EU, uvažavati preporuke date državama članicama, tako da će raditi na pronalaženju sopstvenog nacionalnog puta za razvoj principa fleksigurnosti, kroz spoj kvaliteta i dostojanstva rada a kroz optimalnu kombinaciju stimulativnih i kaznenih mera i poštovanje međunarodnih standarda, usklađivanju poslovnih i porodičnih obaveza, promovisanju aktivnog starenja i ravnopravnosti muškaraca i žena.

Aktivno učešće socijalnih partnera nalazi se u osnovi jačanja fleksigurnosti i podrazumeva:

- fleksibilne i sigurne ugovore o radu (iz perspektive poslodavca i zaposlenog),
- razvoj i uvođenje sveobuhvatnog koncepta doživotnog učenja što će obezbediti prilagodljivost i povećati zapošljivost radnika, a posebno najugroženijih,
- razvoj efektivne aktivne politike tržišta rada što će pomoći ljudima da se nose sa brzim promenama i učiniti lakšim prelaz na nova radna mesta, a samim tim i uticati na smanjenje nezaposlenosti,
- savremene sisteme socijalne zaštite koji treba da pruže adekvatnu podršku dohotku, podstiču zapošljavanje i olakšavaju mobilnost radne snage na tržištu.

*Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020, str. 42.*

Stoga se i pitamo: da li je fleksibilna a sigurna zaposlenost (fleksigurnost – *flexicurity*), oksimoron ili je zaista ono što zastupnici ovog koncepta tvrde: pomirenje principa fleksibilnosti (*flexibility*) i sigurnosti (*security*)? Da li je zaista moguće uskladiti politike fleksibilnosti i politike *work-life balance*? Da li primenjivanje principa fleksibilnosti vodi ka različitim tipovima diskriminacije bez obzira na proklamovanu sigurnu zaposlenost

i zaštitu onih koji hoće da rade a nemaju priliku i onih koji bivaju otpušteni (bez obzira na razloge)? Da li je (ako da, koliko) primena flexicurity-principa efikasna u suprotstavljanju strukturnoj nezaposlenosti i segmentaciji tržišta rada? Da li se (ipak) može govoriti o fleksplotaciji? Ključno je pak pitanje: **da li deregulacija tržišta rada otvara nova radna mesta ili samo pospešuje fluktuaciju radne snage i pojačava konkurenciju na ovom tržištu...**

Inge Kaufman i Aleksandar Švan (2007: 2), konstatuju na primeru Hrvatske, da ravnoteža fleksibilnosti i socijalne sigurnosti na tržištu rada još nije postignuta – „ima previše fleksibilnosti i premalo socijalne sigurnosti. Time se pre svega izlazi u susret kratkoročnim interesima poslodavaca.“ Ovi autori dalje smatraju da je alternativa u odustajanju od „čiste podrške interesima preduzetnika kroz veću fleksibilnost i okretanje većoj socijalnoj sigurnosti i zaštiti prava zaposlenih.“

Naravno, neoliberali misle drukčije. Evo kako izgleda neoliberalno tržište radne snage – u pet tačaka (ako smo dobro prebrojali).

- \* Osnovne ideje reforme tržišta rada su: prvo, da se rad i zarada učine zavisnim od tržišnih sila; drugo, uklanjanje renti i privilegija; treće, stvaranje uslova za nastanak daleko većeg broja radnih mesta nego što je to danas slučaj. Na primer, upravo zbog stečenih prava niko ne želi da zapošljava starije radnike jer je trošak njihovog eventualnog otpuštanja toliki da malo koji poslodavac želi da rizikuje. Sigurnost određenog radnog mesta bi usled toga opala, ali bi se povećala sigurnost zaposlenja, zahvaljujući postojanju većeg broja radnih mesta. Država ne bi trebalo da preduzima ništa u pogledu kretanja radne snage iz firmi ili van firmi, među firmama ili granama delatnosti. To bi bio posao tržišnih sila.
- \* Kolektivno pregovaranje na tržištu rada ne treba da bude obavezno, budući da deformiše cenu rada, povećava nezaposlenost i smanjuje ukupnu pokretljivost radne snage. Minimalne nadnice imaju neto negativan efekat i stoga ih treba ukinuti. To je prvi uslov za izjednačavanje cene rada između grana i ukidanje diskriminacije većine radnika koji nisu sindikalno organizovani.
- \* Proces otpuštanja treba potpuno pojednostaviti i ukinuti obavezne otpremnine, jer se tako povećava konkurencija na tržištu rada, a radnici se podstiču da neprekidno usavršavaju svoje veštine i znanja.
- \* Sindikati faktički deluju samo u društvenim i državnim preduzećima i u nekim privrednim granama. Vlada ne treba da pregovara ni sa poslodavcima, ni sa sindikatima; poslodavcima se mora ostaviti mogućnost da upravljaju svojom

imovinom, a odluka o stupanju u štrajk mora da znači istovremeno prihvatanje posledica te odluke.

- \* Trenutni nivo nezaposlenosti u Srbiji teško je izmeriti jer mnogi formalno nezaposleni rade u sivoj ekonomiji. Iskustva sivog tržišta rada, gde postoji gotovo savršena fleksibilnost radne snage, treba primeniti na ostatak tržišta. Ukidanje ili svođenje na minimum socijalne pomoći u slučaju nezaposlenosti, ukidanje fiktivnih radnih mesta u državnim organima i javnim preduzećima, prevođenje sivog u realni sektor i stvaranje uslova za osnivanje novih preduzeća, najbolji su način za smanjenje stope nezaposlenosti i utvrđivanje broja stvarno nezaposlenih osoba. (Aleksandar Stevanović, *Blic* 15. 1. 2010. <http://blog.blic.rs/220/Trziste-rada-nada-za-vredne-i-savesne>)

Na suprot navedenim tvrdnjama navodimo mišljenje slovenačkog sociologa Rastka Močnika. Močnik naime tvrdi da su argumenti liberalnih ekonomista i političara ideološke prirode i da su činjenički pogrešni, da posledice uzrokuju na drugom mestu a ne tamo gde oni tvrde. „Mere koje taj govor opravdava ne deluju na način na koji njihovi zagovornici tvrde: ne povećavaju zaposlenost, kupovnu moć itd.; već naprotiv, podrivaju moć radništva (prekarnim zaposlenjima, desindikalizacijom; prenosom rizika sa vlasnika kapitala na radništvo; smanjenjem posredne i neposredne najamnine i radničkih prava, zastrašivanjem i disciplinovanjem i sl.) i čuvaju vladavinu kapitalističke klase.“ (Močnik, 2011: 2).

Priča o fleksigurnosti u Evropi počinje sa uspešnom strategijom fleksigurnosti u Danskoj za vreme vlade tadašnjeg socijaldemokratskog premijera Pola Nirupa Rasmusena. Već se u smernicama za zapošljavanje iz 2003. godine koje su proizašle iz dogovora na Savetu ministara rada i socijalnih pitanja, naglašava da treba da se „vodi računa o fleksibilnosti i sigurnosti“, a da se podrazumeva ključna uloga socijalnih partnera (EU 2003: 6).

O fleksigurnosti se govori i u zajedničkom izveštaju o zapošljavanju 2005/2006, a nalazimo je i u smernicama politike zapošljavanja za period 2005 – 2008. godine.

U zelenoj knjizi „Moderno radno pravo za izazove veka“ iz novembra 2006. godine, zahteva se fleksibilno i istovremeno integrativno tržište rada pri čemu se akcenat stavlja na deregulaciju radnog prava.

U izveštaju o napretku 2006. godine u Evropskoj komisiji su najavljeni dalji koraci za unapređenje koncepta fleksigurnosti za 2007. Nakon objavljivanja ovih dokumenata raspravljalo se u javnosti o fleksigurnosti s pogledom na definiciju, na konkretni sadržaj i vrstu sprovođenja koncepta u državama članicama. Uzimajući u obzir rezultate posebno za tu svrhu sazvanog stručnog tela 2006. godine, Komisija je na kraju objavila saopštenje *'Razrada zajedničkih principa za početak koncepta fleksigurnost: više radnih mesta i bolja radna mesta kroz fleksibilnost i sigurnosti'*. Ono sadrži predloge za zajedničke principe koji treba da služe Savetu ministara kao osnova za odlučivanje. (navedeno prema Kaufman i Švan, 2007: 3).



Evropska komisija dala je sledeće uputstvo: „Potrebno je promovisati tri ključna cilja: (1) postići punu zaposlenost i smanjiti nezaposlenost i neaktivnost, (2) poboljšati kvalitet i produktivnost rada, i (3) ojačati socijalnu i teritorijalnu koheziju. Ti se ciljevi ostvaruju uz pomoć tri politička prioriteta: 1. zapošljavanje pojedinaca i njihovo zadržavanje u zaposlenosti; 2. povećanje prilagodljivosti radnika i preduzeća; 3. povećanje ulaganja u ljudski kapital boljim obrazovanjem i potrebnim veštinama.“

Ključni evropski dokument o fleksigurnosti jesu *Opšta načela fleksigurnosti*, koja je doneo Evropski parlament 2007. godine. Reč je o sledećih osam načela:

- Fleksigurnost je sredstvo kojim se pojačava implementacija Lisabonske strategije, stvaraju nova i bolja radna mesta, modernizuju tržišta rada, povećava se prilagodljivost, zaposlenost i socijalna kohezija.
- Fleksigurnost znači namerno kombinovanje navedenih komponenti.
- Pristup fleksigurnosti se ne može svesti na jedno tržište rada, niti na pojedinu političku strategiju. Neophodno je uvažiti specifične okolnosti u svakoj državi članici.
- Fleksigurnost mora da podstiče otvorenost, razumevanje i inkluziju na tržištima rada, a treba i da prevlada rascepanost.
- Unutrašnja (unutar preduzeća) kao i spoljašnja fleksigurnost su jednako bitne. Dovoljnu ugovornu fleksibilnost mora pratiti siguran prelaz s jednog radnog mesta na drugo.
- Fleksigurnost mora promovisati rodnu jednakost.
- Fleksigurnost zahteva klimu poverenja i široki dijalog u kojemu su svi spremni preuzeti odgovornost za promenu prema socijalno uravnoteženoj politici.
- Fleksigurnost zahteva jeftinu alokaciju resursa i mora biti u skladu s održivim budžetima.

Evropski koncept fleksigurnosti ne podrazumeva jednoobraznost, naprotiv traži se prilagođavanje konkretnim uslovima, ali uz napomenu da je potrebno sačuvati minimum zajedničkih pravila, jer je ipak reč o službenoj politici Evropske unije. Fleksibilnost mora da podrazumeva: (1) fleksibilne i pouzdane ugovore o radu iz perspektive poslodavca i radnika; (2) celoživotno obrazovanja koje treba da omogući kontinuiranu prilagodljivost i zapošljavanje radnika; (3) aktivnu politiku na tržištu rada koja treba da pomogne radnicima da se sučele sa brzim promenama, skрати vreme nezaposlenosti i olakša prelaz na nova radna mesta; (4) moderne sisteme socijalne sigurnosti koji treba da omoguće primerene prihode, ali i da podstiču zapošljavanje i olakšavaju mobilnost na tržištu rada.

Ovome treba dodati nekoliko prećutnih pretpostavki, uz skretanje pažnje na gotovo utopijski karakter ovih normi za pojedine zemlje (one u tranziciji, Srbija na primer, ali i za sve zemlje gde prosečan standard nije na nivou srednje klase i zemlje u kojima je nezaposlenost velika).

**Prvo**, fleksigurnost ne znači sigurnost radnog mesta već sigurnost zaposlenja. Ideja je da se radno mesto može lako izgubiti, ali i brzo pronaći. Šta međutim biva, ako se ostvari samo prvi deo ove pretpostavke pa se radna mesta lako gube<sup>50</sup> a teško ili nikako ne pronalaze? ETUC (*European Trade Union Confederation*), ipak, insistira na sigurnosti

50 „Fleksibilizacija koja nije dobrovoljna na obje strane proizvodi niz negativnih učinaka: nedovoljnu vezanost za poduzeće, pad odgovornosti, površnu spremnost na suradnju, nedostatak lojalnosti, minimalnu identifikaciju pojedinca s ciljevima poduzeća. Sve to nije moguće ostvariti ako netko radi u neprestanom strahu da u svakom trenutku može ostati bez posla.“ (Grbac, 2005: 1101).

radnog mesta. Josip Grbac (2005: 1078) za ovakvu „negativnu fleksibilnost“ kaže da je njen jedini cilj „postizanje većeg profita i davanje poslodavcu gotovo neograničene moći raspolaganja radnim i slobodnim vremenom njegovih radnika.“

**Drugo**, koncept je zasnovan na ideji socijalnog dijaloga<sup>51</sup>, tj. na dogovoru kapitalista (poslodavaca) i radnika da će i jedni i drugi prihvatiti „fleksibilne i pouzdane ugovore“. Međutim, šta biva, ako jedni vide *samo* fleksibilnost, a drugi *samo* sigurnost radnog mesta; da li je dogovor moguć pri velikoj suprotnosti interesa učesnika ugovora o radu? Nesumnjivo vlasnicima kapitala je potrebna fleksibilna radna snaga koja je motivisana i spremna za promene i za stalno prilagođavanje i učenje. Takođe je nesumnjivo da je radnicima potrebna sigurnost posla i sigurnost plata i sigurnost nalaženja novog posla ako se posao izgubi. Da li se obe ove strane fleksigurnosti mogu istovremeno ostvarivati? Da li je, povodom iznetog, u pravu Juraj Katalanec (2011) kada tvrdi da je Evropska unija poznata po svojoj neoliberalnoj propagandi u socijaldemokratskom ruhu. „Fleksigurnost u teoriji jako dobro zvuči, no u praksi je sasvim jasno da radnik i poslodavac nisu ravnopravni, odnosno da radnik ne može samo tako 'kliziti' s jednog posla na drugi, ugovoriti si radno vrijeme i uvjete kakve želi ili prekinuti ugovor kada želi. Da bi to napravio, potrebna mu je određena moć, koju on nema već je ona u rukama poslodavaca. Poslodavci su u poziciji u kojoj mogu radnika ucjenjivati i pritiskati masom nezaposlenih te mu nametnuti radno vrijeme i uvjete rada po svojim kriterijima.“

**Treće**, pretpostavlja se da će država biti u stanju da realizuje svoj deo posla u ostvarivanju koncepta fleksigurnosti. Međutim, da li će sve države i državne institucije biti u stanju da to učine? Počev od prilagođavanja obrazovanja potrebama privrednog razvoja, pa do stvaranja modernih sistema socijalne zaštite nezaposlenih, penzionera...

**Četvrto**, pred radnika se takođe postavljaju ogromni zahtevi<sup>52</sup> koje on najčešće ne može da ispuni, počev od odricanja od sigurnosti radnog mesta, čestog menjanja radnih mesta, traženja posla, kontinuiranog obrazovanja, stručnog usavršavanja, promene struke i prekvalifikacija... do ugrožavanja ekonomske sigurnosti porodice i domaćinstva, do izloženosti radikalnim promenama života, do psiholoških izazova koji idu uz ovako velike promene odnosa prema radu i zapošljavanju.

51 „Ključni element koji povezuje fleksibilnost i sigurnost je poverenje. Ako ljudi mogu da imaju poverenje u promene, mogli bi u budućnosti da budu voljni i sposobni da rade pod „fleksibilnijim“ uslovima. To, međutim, podrazumeva da su osposobljeni da se nose sa ovom fleksibilnošću, u obliku neke „sigurnosti“: sigurnost zaposlenja, uz neophodne instrumente i institucionalne mere može da omogući više nivoje zapošljivosti i pristup neophodnim socijalnim potrebama (social provisions) kada budu izvan tržišta rada. Posebnu pažnju zahtevaju posledice veće fleksibilnosti za najranjivije na tržištu rada, bez obzira o kojoj se fleksibilnosti radi“ (podvukli SM-VM) (Varieties of flexicurity... p. 1)

52 „Fleksibilnost se odnosi na razvijanje fleksibilnih uvjeta rada, gdje bi se ljudi cijelo vrijeme školovali, imali fleksibilnije radno vrijeme te se lakše zapošljavali i prekidalili ugovore. Sigurnost bi se trebala odnositi na socijalne beneficije za one koji izgube posao, uz koje je inkorporirano i „cjeloživotno učenje“, tj. prekvalifikacije, a cilj EU nije zadržati radnika na poslu već na tržištu, omogućujući mu da glatko mijenja karijeru i napreduje u njima. Isto tako, ističe se kako fleksigurnost popravljala kompetitivnost u EU, omogućuje da tržišta u europskim zemljama budu inkluzivnija, te ruši segregaciju na tržištu rada između tzv. insajdera (radnika koji rade na neodređeno, na sigurnim i dobro plaćenim poslovima) i autsajdera (nezaposlenih ili neizvjesnih radnika).“ (Katalanec, 2011).

Josip Grbac u radu „Fleksibilizacija rada i novi oblici solidarnosti u društvu“ analizira četiri oblika fleksibilnosti - fleksibilnost vremena, fleksibilno zaposlenje, fleksibilnost plata i fleksibilnost organizacije rada – i to sa stanovišta obe strane u proizvodnom odnosu, radnika i vlasnika kapitala. Međutim, ovaj autor u slučaju fleksibilnog zaposlenja i fleksibilnih plata, ne uspeva da pronađe neke benefite i interese za same radnike, dok mu to polazi za rukom u slučaju fleksibilnosti radnog vremena i fleksibilnosti organizacije rada.

**Fleksibilnost radnog vremena** može da znači da radnik bude u većoj meri dostupan prohtevima poslodavca. To može da znači da poslodavac u svakom trenutku radno vreme može da proširi na večernji ili noćni rad ili rad vikendom. Takvo poimanje fleksibilnosti vremena može da bude od koristi poslodavcu, no i to je problematično na duge staze jer ne vodi ka lojalnosti radnika prema poslodavcu što može da dovede do odviše velike fluktuacije radne snage i manje produktivnosti. No fleksibilnost vremena može da znači i mogućnost radnika da vlada svojim vremenom, tj. da optimalno poveže vreme provedeno na poslu, u razonodi i u porodičnom okruženju. Tako radni dan poprima svojevrsnu ličnu dimenziju.

**Fleksibilnost organizacije rada** – „Riječ je o pitanjima kao što su ukidanje stupnjevanja/klasifikacije radnih mjesta, osposobljavanje radnika za obavljanje više različitih poslova te pitanje promaknuća radnika. Pokušaji uvođenja takve fleksibilnosti nisu jednostavni, pogotovo u zemljama s nedovoljno razvijenom proizvodnjom, jer uvelike ovise o uključenosti radnika u sam proces, njihovoj spremnosti da preuzmu na sebe odgovornosti koje su nekada imali menadžeri. To je proces koji zahtijeva promjene u mentalitetu i navikama.“ (Grbac, 2005: 1078 i dalje).

Ukupno uzev, ostaju dva sukobljena mišljenja o fleksigurnosti

Na jednoj strani: „Nema pouzdanih dokaza, ni s teorijskoga ni s empirijskog stajališta, da deregulacija i fleksibilizacija tržišta rada nužno vode 'fleksplotaciji'. Trajni 'normalni' radni odnos i u dereguliranim uvjetima obuhvaćaju većinu radnika, ali ne zbog svoje obveznosti, već zbog svoje ekonomske racionalnosti. Fleksibilnost ima više lica, od kojih su neka uistinu pozitivna i preduvjet su budućeg razvoja. U suvremenom industrijskom društvu bitno je da institucionalni okvir podržava ili barem ne koči dobrovoljnu uspostavu netipičnih oblika zapošljavanja.“ (Mrnjavac, 2003: 411).

A na drugoj strani navodimo jedan anti-fleksigurnosni stav: „Fleksibilizacija najamnog odnosa samo je još jedan način kojim kapital zatire radništvo i to na taj način što na njega prebacuje rizike u strategijama individualnih kapitala (Cohen, 2006), pa čak i opće društvene troškove koji nastaju nazadnom tržišnom socijalizacijom individualnih produkcijskih procesa. Fleksibilizacija tržišta radne snage tako nije nikakav neutralan ili opće koristan odgovor na krizu, nego je to strategija kojom se kapital pokušava spasti iz svoje krize. Kriza je, dakle, kriza kapitalističkog sistema.“ (Močnik, 2011: 27)



Navodimo i jedan veoma ublaženi anti-fleksigurnosni stav: „Fleksigurnost kao strategija politike tržišta rada može, sa odgovarajući akcentom na povećanju interne fleksibilnosti u preduzeću i sa međusobno dopunjujućim merama u cilju stvaranja sigurnosti radnog mesta i zaposlenja i posebno u cilju ublažavanja nesigurnog zaposlenja, da pruži svoj doprinos. Fleksigurnost sama po sebi ne može, međutim, da obezbedi novo radno mesto. Za to je potrebna makroekonomska politika koordinisana na evropskom nivou koja ima za cilj da ostvaruje kvalitativan, trajan rast i zaposlenje.“ (Kaufman i Švan, 2007: 6).



Za fleksigurnost onako kako se ona sada praktikuje u Srbiji, na našoj fokus grupi nije bilo naročitog razumevanja od strane većine učesnika FGD. Treba, međutim, dodati da su pojedini „nezaposlenički aktivisti“ prihvatili fleksigurnost sa argumentima koji su se u suštini svodili na logiku preživljavanja u trenutku kada nema drugog izbora i uz tvrdnju da su protiv fleksibilnosti samo oni koji imaju od čega da žive. Za druge, fleksibilnost nije prihvatljiva zato što nije pravedna, a za treće fleksibilnost (i fleksigurnost) imaju barem četiri slabe tačke („nisam ja protiv, ali samo imam veliko pitanje“, kaže jedan od učesnika FGD):

- O kakvim personalizovanim uslugama servisa za zapošljavanje govore kada su u pitanju oni koji su dugoročno nezaposleni?
- Koliko je smisljeno i realno očekivati da će se neko ko je radio jedan te isti posao 35 godina, uključiti u „celoživotno učenje“ (ma šta to značilo) ili u bilo koju „prekvalifikaciju“, ma koliko ga na to nužda gonila?
- Da li je isto učiti na radnom mestu (dok imaš radno mesto) ili uz rad kao što se nekada govorilo i učiti dok tražiš posao, kad imaš 25 godina i kad imaš 55 godina, kad imaš obećano sigurno zaposlenje i dok se radnom mestu samo nadaš...?
- Kakve su zaista šanse za zaposlenje onih koji su socijalno isključeni? Da li se može govoriti o njihovom aktivnom traženju posla ili su oni potpuno obeshrabreni socijalnom izolacijom u kojoj su se našli? Nezaposlenički aktivitet se pre može očekivati dok se ne pređe granica uključenost/isključenost i dok je jaka nada da će se ipak opstati u okviru poželjne uključenosti. „*Digao sam ruke od sebe*“, kaže nam pogonski inženjer koji osam godina bezuspešno traži posao (u okviru struke, „ili slično“ kako nam kaže). Prekvalifikacije, celoživotno učenje, pa i samo traženje posla deo su jedne drukčije kulture od one rigidne i okamenjene: „*jedan posao za čitav život*“. „*Celog života sam znao da je 'A' samo 'A' i da nikako ne može biti 'B'; tako su me učili i u kući i u školi i dok sam radio, a sad odjednom kažu, e pa nije tako. Ja ne mogu, ili jesam ili nisam! Nije to tvrdoglavost, to je život i ja ga ne mogu promeniti, bez obzira na cenu. Nek se menja onaj ko može, a ja ne mogu i kad bih morao više nego što sad moram*“.

## Nezaposlenost i isključenost

Nezaposlenost je glavni činilac procesa socijalnog isključivanja. Kada je nezaposlenost dugoročna na nju se *lepe* siromaštvo, socijalna izolacija a potom i sve ostalo što obeležava socijalnu isključenost<sup>53</sup>. Nezaposlenost je aktivator procesa socijalnog isključivanja. Nezaposlenost pokreće sinergetski proces koji dovodi do socijalne isključenosti.

Nezaposlenost, siromaštvo i socijalna izolacija se međusobno potkrepljuju, ovi fenomeni jačaju jedni druge i svojim međudejstvima dovode do napredovanja procesa socijalnog isključivanja. Naravno, kako ostajanje u stanju nezaposlenosti započinje socijalno isključivanje, tako i zapošljavanje ima snagu za prevrat, odnosno za iniciranje procesa socijalnog uključivanja.

U literaturi je manje više prihvaćeno mišljenje da socijalno isključenje počinje sa marginalizacijom na tržištu rada, a naročito sa isključenjem sa tržišta rada. Produžena nezaposlenost, po pravilu, vodi u socijalnu isključenost (Roberts, 2001; Galli et al, 2003; Šverko 2006, Starc, 2006; Mihailović 2008; Krstić, 2008, 2010. i drugi).

„Prevladava mišljenje da je primarni čimbenik marginalizacija pojedinaca na tržištu rada, tj. njihova produžena nezaposlenost. Ona izaziva pad životnog standarda, a u mnogih i osiromašenje, koje onda ima dvije daljnje posljedice – ograničava resurse traženja posla i onemogućuje sudjelovanje u društvenim aktivnostima. Ograničeni resursi i povećana socijalna izolacija odvajaju ljude od potrebnih informacija i veza te tako otežavaju ponovno zapošljavanje. Na taj se način nastavlja pogubna spirala socijalnog propadanja. Empirijske studije potvrđuju uvjerenje da nezaposlenost i siromaštvo pridonose progresivnom procesu socijalne isključenosti, ali pokazuju i to da učinak nezaposlenosti može biti različit u različitim sredinama.“ (Starc, 2006: 34).

Grupni aspekt socijalne ekskluzije ispoljava se kroz socijalno ugrožene grupe. Izvesno je da se može govoriti i o prostornom grupisanju činilaca socijalnog isključenja (o vome videti Petovar i Jokić, 2010: 188 i dalje).

U posebno ugrožene grupe na tržištu rada u Srbiji, između ostalih, uključeni su mladi (15-24 godine) i stariji radnici između 50 i 65 godina (Krstić, 2010: 2). Gorana Krstić, potom, izdvaja grupu najveće ranjivosti u koju spadaju Romi, osobe sa invaliditetom, kao i interno raseljena lica i izbeglice, odnosno grupe koje su postale ugrožene zbog eksternih faktora (ratovi i sl)<sup>54</sup>. U grupe stanovništva čija je ugroženost determinisana demografskim, socio-ekonomskim i geografskim karakteristikama, ulaze žene, zatim mladi (15-24 godine) i starija lica (50-64 godine), neobrazovani, kao i stanovnici ruralnih

53 Iako, kako kaže narod, „Siromahu svi na svadbu dolaze“, danas je tačnije da radniku dugo nezaposlenom – niko ne dolazi, a kako reče „Livac“ iz naše FGD „Još malo pa mi neki rodaci ni na slavu neće doći, plaše se da im ne zatražim pos'o“.

54 Ljuljana Džuver (2011) u ranjive grupe na tržištu rada ubraja: žene, mladi (15–24, 25-29 godina starosti), starija lica (50–64 godine), Romi, osobe sa invaliditetom, nekvalifikovane osobe, izbeglice i interno raseljena lica, ruralno stanovništvo...

područja, posebno u jugoistočnoj Srbiji i oni koji ne poseduju zemlju. – (Krstić, 2010: 4).

Česta je pretpostavka da kod socijalno ranjivih grupa dolazi do višestruke deprivacije, odnosno do umnožavanja dimenzija socijalne isključenosti. Jedno istraživanje iz 2007. godine pokazuje da to i nije toliko česta pojava. Može se primetiti da je veoma mali broj osoba ugrožen sa više od dva oblika deprivacije. Na primer, iako u 2007. godini, gledano na opštoj populaciji od 15 do 64 godine, tri od pet indikatora imaju vrednosti veće od 10% (a indikator obrazovane deprivacije čak 44%), kombinacija 3 ili 4 faktora se javlja kod svega 3,0% ljudi. Sa druge strane, pogođenost bar nekim oblikom deprivacije je raširena – nešto više od polovine populacije, ili tačnije 55,5% jeste uskraćeno po bar jednoj dimenziji. (David Baronijan, 2010a: 15).

Naravno ostaje pitanje da li je 3% višestruko depriviranih malo ili mnogo, da li je 210.000 na sedam miliona, malo ili mnogo...

Neka druga istraživanja daju drukčije rezultate. Tako na primer, u nama po ovom pitanju sličnoj Hrvatskoj, Šverko i saradnici zaključuju da su najugroženije „osobe starije od 45 godina, niže naobrazbe, siromašne, dugotrajno nezaposlene te pojedinci narušenog psihičkog i fizičkog zdravlja.“ (2005: 1). Praktički zaključak iz ovog istraživanja ukazuje na za ovu kategoriju radnika onemogućeno zapošljavanje i njihovu predodređenost za položaj socijalno isključenih.

#### **Ključno objašnjenje**

Zaposlenost i prihod od zaposlenosti je **ključ** i **uključenosti** i **isključenosti** i ponovnog **uključivanja**. Radi se o tome što je zaposlenost nešto što je mnogo više od novca koji se zarađuje, a gubitak zaposlenja nešto što je mnogo više od prihoda koji se time gube.

Kada je čovek zaposlen, kada je „glava kuće“ zaposlena, gotovo bez obzira na sve ostalo i na sva ostala *isključenja*, ta zaposlenost deluje kao „ruka spasa“, kao „zadnji oslonac“, kao sidro, kao nešto što ne dozvoljava potonuće...

Kada se posao izgubi, kada nezaposlenost postane nešto trajnije – sve krene naopako. Počinju svađe, puca brak, rastura se porodica... Sve razvedene osobe sa kojima smo razgovarali kao glavni razlog razvoda navode nezaposlenost (bilo jednog bilo drugog partnera); niko nije rekao nemaština ili nedostatak novca ili nismo imali od čega da živimo... Naši sagovornici su masovno navodili da je nezaposlenost pokretač srozavanja, okidač koji dovodi do početka propadanja... I u literaturi smo nailazili na shvatanja po kojima je gubitak zaposlenja i trajnija nezaposlenosti okidač (*shutter release, trigger*) za socijalno isključivanje.

Sa poslom i zaposlenošću sidro nas drži među socijalno uključenim, koliko-toliko. Bez posla i sa trajnijom nezaposlenošću to sidro nas vuče naniže i spušta nas među socijalno isključene. "Pored svojih mnogobrojnih posledica – kaže Amartja Sen (2002: 38) - nezaposlenost doprinosi i 'socijalnom isključivanju' nekih grupa i vodi ka gubljenju poverenja u sebe, samosvesti i psihološkog i psihičkog zdravlja."

Mihailović, 2008: 13-14.

Slični su nalazi i nekih naših ranijih istraživanja (videti okvir „Ključno objašnjenje“). Otuda ovde i doslovno, kao zaključak, ponavljamo jedan od tih ranijih nalaza (Mihailović, 2008).

Naš je zaključak da dugotrajna nezaposlenost ima posebnu težinu koju još težim čini jedna osobina koja je jednači sa grudvom snega koja izaziva lavinu. Nezaposlenost, naime, za sobom povlači i konce drugih dimenzija isključenosti. To je često mišljenje i u literaturi. Tako, na primer, Amartja Sen kaže: "Postoji mnogo dokaza da nezaposlenost ima mnogo dalekosežnih posledica, a ne samo gubitak prihoda, uključujući nepovoljne psihološke posledice, gubitak motivisanosti za rad, umeće i samopoštovanje, uvećanje bolesti (i čak uvećanje stope smrtnosti), poremećaj porodičnih odnosa i socijalnog života, ojačavanje socijalnog isključenja i naglašavanje rasnih tenzija i polne nesimetrije." (Sen, 2002: 121).

Uopšte uzev, čini se da ima opravdanju za tvrdnju da su teže one dimenzije isključenosti koje imaju osobinu da sa sobom povlače i druge dimenzije; reč je o onim dimenzijama koje na neki način motivišu sinergiju.

Od ispitanika smo čuli jednu po svemu sudeći tačnu opasku po kojoj se na istoj dimenziji i propada i povraća; ako je nezaposlenost bila ta koja nas je povukla "u propast", zapošljavanje je dimenzija koja nas izvlači iz provalije socijalnog isključenja. "Ako se zaposlim, sve će biti drukčije, ali mnogo bolje, jer i kada sam izgubio posao sve je bilo drukčije, ali mnogo gore" (četvrta fokus grupa, KV livac bez posla, niko od četiri člana domaćinstva ne radi, preživljavaju pomoću rada u poljoprivredi i sitne prodaje poljoprivrednih proizvoda, imaju tri hektara zemlje i blizu su grada; ćerka u srednjoj školi, sin "završio zanat", a i on je bez posla).

Nezaposlenost je, dakle, katalizator socijalne isključenosti; nezaposlenost je, u stvari, *prima causa* socijalne isključenosti. Naravno, ne i jedini uzrok.

## 4.

# Ko su stariji zaposleni i stariji nezaposleni radnici

### 1. Stariji nezaposleni radnici - brojnost i karakteristike

#### 2. Kako žive nezaposleni

#### 3. Nezaposlenost i odnos prema kulturi

#### 4. Nezaposlenost i odnos prema politici

#### 5. Da li nezaposleni traže posao i šta traže

*U odgovorima na pitanje „Zašto su neki zaposleni a neki nezaposleni, zašto baš ti a ne neki drugi“, u našim dubinskim intervjuima i fokusgrupnoj diskusiji, moglo se doći do sledeće podele „razloga“ zaposlenosti i „razloga“ nezaposlenosti starijih radnika:*

- (1) Zaposlena elita („nedodirljiv“, „profesor“, „božji dokolenko“...)
- (2) Zaposleni majstori (elita znanja i veština, „poslednji koji bi bili otpušteni“),
- (3) Zaposleni dobro „uhlebljeni“ (zatekli se u državnim firmama, u javnim preduzećima),
- (4) Zaposleni partijski ljudi,
- (5) Zaposleni lumpenproleterijat,
- (6) Nezaposleni lumpenproleterijat,
- (7) Nezaposleni – ostali bez posla jer nisu imali „dlaku na jeziku“,
- (8) Nezaposleni – ostali bez posla jer nisu poštovali osnovne norme na radnom mestu,
- (9) Nezaposleni - jer su bili zahvaćeni „lavinom“ otpuštanja (gašenje firmi i sl).

Na prvi pogled čini nam se da su stariji zaposleni i stariji nezaposleni isti po starosti a različiti po zaposlenosti. Međutim oni su po zaposlenosti tek delimično različiti. Isti su po tome što su faktički i jedni i drugi na tržištu rada. Različiti su po tome što je granica između zaposlenosti i nezaposlenosti za mnoge neprelazna granica i što radnici određenih karakteristika nikada neće imati šansu za zaposlenje. U ovom delu rada, cilj je da sagledamo ona obeležja nezaposlenih koja su generisana iz same nezaposlenosti. Hoćemo, dakle, da odgovorimo na pitanje koje posledice generiše nezaposlenost, a posebno tzv. dugoročna nezaposlenost. Odgovore ili barem naznake odgovora treba da nam pruži komparacija obeležja koja karakterišu starije zaposlene i starije nezaposlene radnike, kao i obeležja zaposlenih u celini i nezaposlenih u celini, u meri u kojoj nam to dozvoljavaju raspoloživi podaci<sup>55</sup>.

Pre svega, svi nezaposleni i svi zaposleni su deo tržišta radne snage, a to naročito važi za starije zaposlene i starije nezaposlene radnike. S pravom govorimo i o starijim

<sup>55</sup> Na raspolaganju su nam četiri resursa podataka: zvanični podaci Republičkog zavoda za statistiku i Nacionalne službe za zapošljavanje, literatura koja se bavi pitanjima starenja i pitanjima zapošljavanja, a posebno ona koja se bavi zaposlenim i nezaposlenim starijim radnicima, potom tri velika Cesidova istraživanja koja su obavljena 2008, 2009. i 2010. godine a koja su obavljena na dovoljno velikim uzorcima koji su omogućili relativno brojne grupe starijih zaposlenih i starijih nezaposlenih radnika (50-64 godine), i na kraju podacima iz fokusgrupe diskusije i dubinskih intervjuua koje smo obavili za potrebe ovog rada.

zaposlenim radnicima kao delu tržišta radne snage, zato što praktična primena principa fleksibilnosti (bez obzira na stepen legaliteta i stepen legitimnosti) upravo to potvrđuje. Danas niko nema apsolutno sigurno radno mesto, niti jedno radno mesto za „život celi“. Govorimo, dakle, o starijim radnicima, s tim što se trenutno neki zaposleni a neki nezaposleni, i bez obzira što neki nezaposleni traže zaposlenje a što su neki već digli ruke od traženja posla.

## 1. Stariji nezaposleni radnici – brojnost i karakteristike

Prema Anketi o radnoj snazi (ARS) iz aprila 2011. godine, stopa nezaposlenosti tj. učešće nezaposlenih u ukupnom broju aktivnih stanovnika (koje čini zbir zaposlenih 54,3%, nezaposlenih 22,2%, samozaposlenih 17,0% i pomažućih članova domaćinstva 6,5%), iznosi 22,2%, - za muškarce 22,0% i za žene 22,5%. U odnosu na stanje od pre godinu dana, stopa nezaposlenosti porasla je za 3%. Kada se gleda ukupno stanovništvo onda imamo 30,7% zaposlenih, 8,7% nezaposlenih, 45,3% neaktivnog stanovništva i 15,3% onih koji su mlađi od 15 godina.

Kada posmatramo samo zbir dve starosne grupe koje nas interesuju, tj. one koji imaju 45-54 i one koji imaju 55-64 godine (dakle, one koji imaju 45-64 godine), onda vidimo da ih ima ukupno 2.285.901. Među njima je 1.235.704 onih koje ubrajamo u aktivno stanovništvo i 1.050.197 u neaktivno stanovništvo. Zaposlenih je 1.026.673, a nezaposlenih je 209.032. U zaposlene je svrstano i 203.464 poljoprivrednika i pomažućih članova u poljoprivredi. Prema obrazovnom nivou 27.565 (1%) je bez škole, 685.669 (30%) ima niže obrazovanje, 1.200.114 (53%) srednje, a visoko 372.552 (16%).

Granica između starijih radnika i onih koji to nisu – 45/64 godine – iznuđena je najčešćim zvaničnim klasifikacijama po dobnim desetogodištima i startnom starosnom grupom (15-24 godine). U prilog te klasifikacije ide nalaz po kojem u tom desetogodištu počinje opadanje obima onih karakteristika koje obeležavaju starosno središnji deo radnika, tj. one koji su stari 35-45 godina<sup>56</sup>.

<sup>56</sup> Brojna obeležja zaposlenosti i nezaposlenosti imaju i mod i medijanu upravo u starosnoj grupi 35-44 godine, a posle tog desetogodišta obim pomenutih obeležja počinje da opada. Međutim, detaljniji podaci pokazuju da je u slučaju dobne klasifikacije po petogodištima, tu središnju grupu čine upravo oni između 40 i 45 godine, a to bi značilo da je granica od koje počinjemo da računamo starije radnike – 45 godina starosti, pre tog godišta najčešće imamo 20 godina staža, a i posle toga (barem gledajući zakonsku dobnu granicu za odlazak u penziju). No, i ove tvrdnje treba relativizovati s obzirom na razlike između muškaraca i žena. Na primer, smatramo da bi za žene najpovoljnija granična godina bila 45, a za muškarce 50 godina. Naravno, o ovom pitanju ima različitih mišljenja, a jedno takvo navodimo ovde. "Moramo napomenuti da ne postoji jasna definicija seniora s obzirom na dob. Obično se za određivanje kategorije starijih radnika uzima dobnna granica od 50 (rjeđe od 55) godina. No imajući na umu prilike na našem tržištu rada (izrazit višak radne snage), tu dobnnu granicu mogli bismo spustiti na 40 godina. Naime, i u većini zemalja Evropske unije negativna selekcija u zapošljavanju počinje u dobi od 40 godina, a kod žena i ranije." (Kerovec, 2001: 271). – No, ukupno uzev, bili smo prinuđeni da koristimo postojeće dobne klasifikacije (iako je klasifikacija po dobnim petogodištima dostupna za ARS 2010) i da koristimo one koje su najpovoljnije sa stanovišta našeg rada. U ovakvom kontekstu, treba sagledati i to što u prezentaciji i analizi podataka iz Cesidovih istraživanja o starijim radnicima (zaposlenim i nezaposlenim) govorimo na primeru starosne grupe 50-64 godine.

Stopa aktivnosti počinje da opada u starosnoj grupi 45-54 godine (sa 85 na 74), a već u sledećoj grupi se bukvalno prepolovljuje u odnosu na grupu u kojoj je stopa aktivnosti najveća (35-44 godine) – videti tabelu 1. Takođe i stopa zaposlenosti počinje da opada u grupi 45-54 godine, sa 70 na 61, i opet se gotovo prepolovljuje u sledećoj starosnoj grupi a u odnosu na starosnu grupu sa najvećom stopom zaposlenosti (grupa 35-44 godine), stopa sa 70 pada na 32.

Tabela 1: *Stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti prema starosti*

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i više	Ukupno 15-64
<b>Stopa aktivnosti</b>	28,1	77,8	84,9	74,2	37,2	6,2	58,9
<b>Stopa zaposlenosti</b>	14,1	54,2	69,7	60,6	31,8	6,1	45,5
<b>Stopa nezaposlenosti</b>	49,9	30,3	17,9	18,3	14,6	1,4	22,9
<b>Stopa neaktivnosti</b>	71,9	22,2	15,1	25,8	62,8	93,8	41,1

Izvor: ARS april 2011.

Značajno je da je stopa nezaposlenosti gotovo ista u najboljim godinama i u godinama kada počinje starost; ona je najveća kod najmlađih, a potom počinje da opada. U stvari, može se reći da ona opada sa godinama. Stopa neaktivnosti opada do 35-44 godine, a potom u godištim 45-54 počinje da raste i u godištim 55-64 gotovo da se približava (zbog preranog penzionisanja) startnoj grupi (15-24 godine).

Tabela 2. *Struktura stanovništva starog 15 i više godina prema starosti*

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i više	Ukupno 15-64
<b>Zaposleni</b>	14,1	54,2	69,7	60,6	31,8	6,1	36,2
<b>Nezaposleni</b>	14,0	23,6	15,2	13,6	5,4	0,1	10,3
<b>Neaktivni</b>	71,9	22,2	15,1	25,8	62,8	93,8	53,5

Izvor: ARS april 2011.

U dobnoj grupi 45-54 godine ima 61% zaposlenih, 14% nezaposlenih i 26% neaktivnih, a već u sledećoj stanje je obrnuto, 32% zaposlenih, 5% nezaposlenih i 53% neaktivnih. Objašnjenje ovog obrata nalazi se u veoma velikom broju starijih radnika koji odlaze u pre vremenu penziju.

U dobnoj grupi 45-54 godine, zaposlenih je 61% što je manje nego u prethodnoj starosnoj grupi (70%), ali je više nego u bilo kojoj drugoj grupi. U ovoj grupi nezaposlenih je 14%, a u sledećoj 5%. No ovi podaci dobijaju puni smisao tek kada steknemo uvid u trajanje nezaposlenosti u ovim godištim.

Tabela 3. *Struktura zaposlenih lica prema radnom statusu i prema starosti*

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i više	Ukupno 15-64
<b>Samozaposleni</b>	13,4	13,2	17,5	21,9	31,3	61,4	21,8
<b>Zaposleni radnici</b>	72,3	80,1	75,7	73,2	57,7	6,2	69,8
<b>Pomažući članovi domaćinstva</b>	14,3	6,6	6,8	5,0	11,0	32,4	8,4

Izvor: ARS april 2011.

U obe starosne grupe koje smo uključili u starije radnike, kada je reč o strukturi zaposlenosti, imamo dominaciju zaposlenih radnika, 73% u prvoj starosnoj grupi, a 58% u drugoj starosnoj grupi (videti tabelu 3). Zapaža se, međutim, porast broja samozaposlenih<sup>57</sup>, sa 22% u prvoj starosnoj grupi na 31% u drugoj starosnoj grupi. Ovaj trend prati i porast broja pomažućih članova domaćinstva, sa 5 na 11%.

### **Gubitnici tranzicije čitavog života**

Generacija ljudi između 40. i 50. godine starosti je kod nas podnela najveći teret tranzicije i ekonomskih potresa. Oni čine i više od polovine otpuštenih.

Čini se da su stotine hiljada otpuštenih (od početka krize) najveći gubitnici. Ali, po mišljenju psihologa, ne samo oni.

Tu su i njihova deca, koja plaćaju ceh nemaštine i nezadovoljstva svojih roditelja, ali i treća generacija, koja gleda svoju sredovečnu decu kako se bore za egzistenciju i ne može da im pomogne. Ipak, ko je od svih njih platio najveću cenu?

U vreme sankcija nije bila retka pojava da fakultetski obrazovani ljudi posle otkaza prodaju na buvljaku ili švercuju gorivo iz Rumunije ili Mađarske. Danas su pumpe pune goriva, a u megamarketima nema šta nema. Fakultetski obrazovani više nemaju šta čak ni da prodaju.

Veliki problem je i manji priliv novca od dijaspore. Dok je ranije od rođaka iz inostranstva

<sup>57</sup> „Samozaposleni su lica koja rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i lica koja obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili obavljaju neki drugi posao za sopstveni račun.“ (ARS, 2010, str. 5). Brkanović i saradnici (2007: 5) prvo konstatuju da u Srbiji ne postoji definicija start up-a i samozapošljavanja, a potom koriste sopstveno određenje: „samozapošljavanje vidimo kao jedan od oblika započinjanja sopstvenog posla, odnosno start up-a. Start up definišemo kao investicioni preduzetnički projekat primarno finansiran kapitalom iz ličnih izvora preduzetnika (sopstvena ušteđevina i lične pozajmice) i uz pribavljanje nedostajućih sredstava iz raspoloživih spoljnih izvora finansiranja, čije poslovne ciljeve preduzetnik neposredno ostvaruje osnivanjem novog privrednog subjekta. /.../Dakle, start up jeste svaki novi poslovni poduhvat koji se realizuje osnivanjem nove firme i samozapošljavanjem preduzetnika.“



u Srbiju stizalo i po četiri milijarde evra godišnje, depresija koja je pogodila Zapad naterala je pečalbare da u rodni kraj pišu samo pisma umesto da šalju koverta sa parama.

Po rečima Ljubisava Orbovića, lidera Saveza samostalnih sindikata Srbije, aktuelna ekonomska kriza najviše je pogodila ljude koji su 2000. godine imali između 40 i 50 godina.

“To je generacija koja je teško prihvatila tranzicione promene, naročito ove u ekonomskoj krizi. Najviše su pogođeni otpuštanjima, a većini je veoma teško da se prekvalifikuje. Prema našim podacima, oni čine čak 60 odsto ukupnog broja otpuštenih”, kaže Orbović i dodaje da su veoma pogođeni i mladi ljudi, ali oni lakše prihvataju promene i navikavaju se na njih.

“Kada su penzioneri u pitanju, njima su makar uplaćivani doprinosi na osnovu plata koje su primali. Danas firme uglavnom uplaćuju doprinose na minimalcu, zbog čega će ponovo mlađe generacije više da ispaštaju”, kaže Orbović.

Sa njim se samo donekle slaže psiholog i psihoterapeut Nebojša Jovanović. Kako kaže, svaka generacija izvušla je neku štetu. Njemu u svakodnevnom radu padaju u oči tridesetogodišnjaci, koji su do sada trebalo da se osamostale i steknu izvore prihoda, pa da još izdržavaju i porodicu.

“Ogroman broj nema za to ni mogućnosti, ni hrabrosti. Tokom svoje adolescencije odrastali su uz maksimu da je život kratak, da se treba ‘zezati’ dok čovek može, jer ih posle ionako ništa lepo ne čeka”, smatra on.

To je generacija „kulera“, koja je „blejala“ po kafićima i čoškovima, a sad je došlo vreme naplate. Za njihov položaj krivi su i spoljni faktori, uslovi u kojima su odrastali, ali i oni sami.

“Puno devojaka mi se žali da ne može da nađe ‘normalnog dečka’. Kad ih pitam šta im znači ‘normalan’, odgovaraju - ‘neko na koga možemo da se oslonimo’. Mladići kasno završavaju fakultete ili ih ne završavaju, ne osećaju se pouzdanim, nisu spremni za porodicu. I jedni i drugi upadaju u paniku i strah od života”, kaže Jovanović.

U izvesnom smislu, po njegovom mišljenju, ova generacija možda jeste najugroženija, jer bi trebalo da bude na vrhuncu svojih potencijala, a oni su i emocionalno i materijalno osakaćeni. Druga generacija koja je pogođena jesu roditelji od 40-ak godina, čija deca sad idu u školu i koji plaćaju ceh narušenog sistema vrednosti i autoriteta.

Navedeno prema Novosti, 13.3.2011. -

[http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2011&mm=03&dd=13&nav\\_id=498795](http://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2011&mm=03&dd=13&nav_id=498795)

Uvid u podatke iz ARS: 2010. pokazuje da je od 77261 samozaposlenog u starosnoj grupi 40-44 godine, tek petina onih koji imaju zaposlenje. Isto je tako i u narednoj starosnoj grupi 45-49 godina, a već u sledećoj počinje opadanje (12%), da bi na kraju u starosnoj grupi 60-64 godine od ukupno 53.513 samozaposlenih, onih koji imaju zaposlenje iznosio tek 8%.

Ukupno uzev, očigledno je da je samozapošljavanje (često prinudno) rešenje za radnike koji ostaju bez posla i koji ne mogu da nađu drugi posao (isto kao i status pomažućeg člana domaćinstva, ali u znatno manjoj meri). Treba, međutim, reći da samozapošljavanje često prikriva realnu nezaposlenost, utoliko tu i jeste reč o *ranjivoj zaposlenosti*.

Tabela 4. Školska sprema starijih zaposlenih i nezaposlenih radnika, 2010. (u %)

	Osnovna ili bez škole	Srednja škola	Viša ili fakultet	Ukupno
<b>Zaposleni radnici</b>				
45-49 godina	15,5	61,8	22,7	100
50-54 godine	22,2	56,3	21,5	100
55-59 godina	32,0	41,3	26,7	100
60-64 godine	49,7	28,3	22,0	100
<b>45-64 godine</b>	<b>25,6</b>	<b>51,1</b>	<b>23,3</b>	<b>100</b>
<b>Nezaposleni radnici</b>				
45-49 godina	22,7	61,6	15,7	100
50-54 godine	24,2	67,7	8,1	100
55-59 godina	22,8	63,3	13,9	100
60-64 godine	13,1	67,2	19,7	100
<b>45-64 godine</b>	<b>22,6</b>	<b>64,3</b>	<b>13,1</b>	<b>100</b>

Izvor: ARS 2010 (preračunato)

Prema podacima iz Ankete radne snage iz 2010. godine, polovina zaposlenih starijih radnika ima srednju školu, četvrtina osnovnu ili nema ni nju, a nepuna četvrtina ima višu školu ili fakultetsko obrazovanje (videti tabelu 4). Broj najmanje obrazovanih raste sa godinama – u starosnoj grupi od 45-49 godina nalazimo 15,5% radnika, onda taj broj postepeno raste da bi u grupi najstarijih radnika iznosio čak 49,7%. Paralelno sa ovim fenomenom, vidimo da opada broj srednjoškolski obrazovanih, sa 62% u grupi „najmlađih“ starijih radnika, do 28% u grupi najstarijih starijih radnika. Broj visokoobrazovanih je relativno stabilan.

Obrazovna struktura nezaposlenih starijih radnika je lošija što upućuje na zaključak o selekciji do koje dolazi pri otpuštanju i pri zapošljavanju starijih radnika, a naročito pri ranom penzionisanju. Pre se otpuštaju manje obrazovani, a oni se i teže zapošljavaju. U prevremenu penziju pre odlaze fizički radnici. Od 100 starijih a nezaposlenih radnika, približno 23 ima osnovnu školu ili nema ni nju, 64 ima srednju školu, a 13 ima visoko obrazovanje. Postotak najmanje obrazovanih je relativno stabilan u prve tri posmatrane starosne grupe 23-24%, a onda se u grupi najstarijih naglo smanjuje, na 13%. Broj srednjoškolski obrazovanih je relativno stabilan i kreće se između 62 i 67%. Broj visokoobrazovanih oscilira, ali je posebno primetno njihovo visoko učešće u grupi nastarijih nezaposlenih radnika. U toj grupi među nezaposlenima je gotovo svaki peti visokoobrazovan.

Poređenje po starosnim grupama zaposlenih i nezaposlenih pokazuje najveće razlike između grupa najstarijih radnika. Među nezaposlenima u grupi najstarijih je

gotovo četiri puta manje onih sa osnovnom školom ili bez nje, nego u grupi zaposlenih najstarijih radnika. Analogno ovom nalazu, broj srednjoškolski obrazovanih je dva puta veći među najstarijima koji su bez posla nego među najstarijima koji su zaposleni (67% prema 28%).

Tabela 5. Školska sprema - zaposleni i nezaposleni, 2010. (u %)

		Osnovna ili bez škole	Srednja škola	Viša ili fakultet	Ukupno
50-64 godine	zap	9	55	36	100
	nzp	21	66	13	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>6</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>16</b>	<b>69</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,20 – a za uzorak nezaposlenih 0,35; p=000 u oba slučaja (u ovoj i sledećim tabelama na osnovu Cesidovih istraživanja, navedeni Ck i p odnose se na celu tabelu sa svim starosnim grupama).

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Kada je reč o obrazovnoj strukturi nezaposlenih podaci iz Cesidovog istraživanja iz 2010. godine (videti tabelu 5) gotovo su istovetni navedenim podacima iz ARS 2010., dok su razlike znatne u slučaju obrazovne strukture starijih zaposlenih radnika. Tu je došlo do gotovo uobičajene potcenjenosti najmanje obrazovanih a precenjenosti visokoobrazovanih. Na primer, u grupi starijih zaposlenih radnika (50-64 godine) prema Cesidovom istraživanju imamo 36% visokoobrazovanih, dok prema ARS-u u grupi 45-64 godine imamo 23% visokoobrazovanih. Ova konstatacija veoma je važna zbog razumevanja i interpretacije obeležja (i posledica) nezaposlenosti iz Cesidovog istraživanja. Naime zbog precenjenog učešća visokobrazovanih, koji inače, po pravilu, trpe manje negativnih posledica nezaposlenosti od onih koji su manje obrazovani, treba zaključiti da su posledice nezaposlenosti i nešto veće nego što nam to govore podaci iz Cesidovih istraživanja.

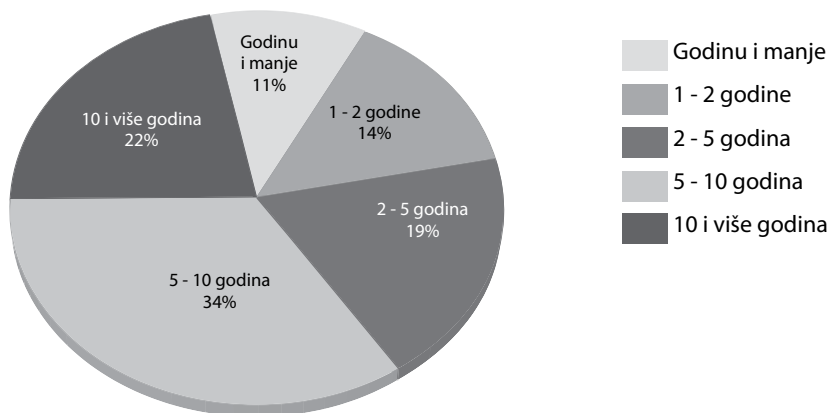
Tabela 6: Starosna struktura nezaposlenih lica prema dužini traženja posla

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Ukupno 15-64
Do godinu dana	36,8	26,4	25,0	23,6	18,7	26,6
1 do 2 godine	27,4	19,1	14,1	17,4	14,0	18,7
2 do 4 godine	23,6	15,3	14,9	13,5	15,9	16,4
4 do 6 godina	11,7	17,7	16,7	16,6	16,8	16,1
7 do 10 godina	0,5	13,3	10,0	12,7	20,7	10,8
10 godina i duže	-	8,1	19,2	16,2	13,9	11,3

Izvor: ARS april 2011.

Po evropskim merilima u Srbiji je dugoročno nezaposleno tri četvrtine nezaposlenih koji imaju 45-54 godina i četiri petine nezaposlenih među onima koji imaju 55-64 godine (videti tabelu 6). Naime, prema kriterijumima MOR-a u dugoročno nezaposleno ubrajaju se svi oni koji posao traže duže od godinu dana. Kada je reč o starijim radnicima, onaj ko ne nađe posao za godinu dana, najverovatnije ga nikada neće naći. Ili, ako ublažimo ocenu, onda možemo da kažemo da će posao teško naći tri od četiri nezaposlena koji imaju između 45 i 55 godina i četiri od pet nezaposlenih koji imaju između 55 i 65 godina. Ovim nalazima treba dodati i činjenicu da dužina traženja posla (ili čekanja posla) veoma snažno utiče na razočaranje u mogućnost nalaženja posla, pa tako i na obeshrabrivanje i na odustajanje od traženja (što inače nije evidentirano u ovim podacima), a o čemu će nešto kasnije biti reči.

Grafikon 1. Dužina nezaposlenosti i starost ispitanika (%), Istraživanje Cesida 2010. godine

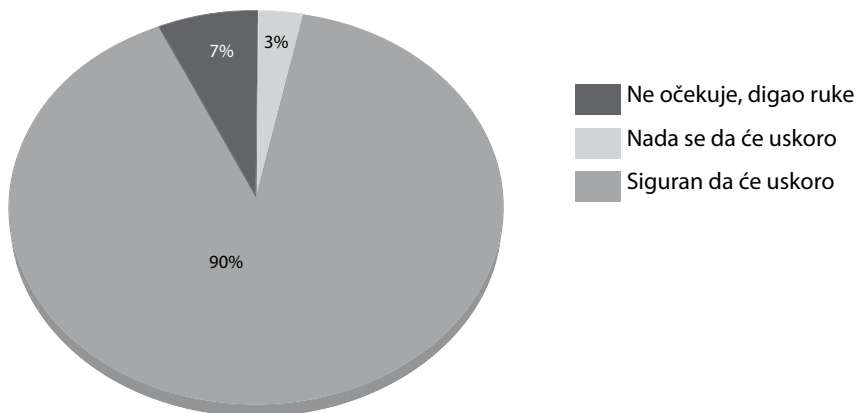


Za generalnu sliku o nezaposlenosti u Srbiji važan je podatak da i u dve starosne grupe koje prethode starijim nezaposlenim licima, 25-34 i 35-44 godine, dugoročna nezaposlenost obuhvata oko tri četvrtine nezaposlenih, što ukazuje na drastično teško stanje nezaposlenih i teško pitanja zapošljavanja radnika. Jedino je manji broj dugoročno nezaposlenih u najmlađoj dobnoj skupini, tj. kod nezaposlenih između 15 i 25 godina starosti koji traže posao. Tu je dugoročnoj nezaposlenosti izloženo 63% pripadnika ove grupe, što je manje od proseka za 10 procentnih poena.

Nešto je drukčija distribucija odgovora o dužini čekanja na posao, a drukčija je i dobna klasifikacija (ovde su u starije radnike uključeni oni između 50 i 65 godina; drukčije je i izjašnjenje o nezaposlenosti. No prema ovim podacima (videti grafikon 1) dugoročno je nezaposleno devet od deset nezaposlenih radnika. Frapantno deluje nalaz po kojem je petina nezaposlenih starijih radnika u stvari nezaposleno 10 i više godina. I pouzdaniji podaci iz ARS-a su „teški“, s obzirom da po njima više od 10 godina traži posao 14%, odnosno 16% nezaposlenih

U proseku je svaki drugi među nezaposlenima (gotovo) digao ruke od traženja posla i pomirio se sa sudbinom nezaposlenog čoveka. Gledano po dobnim grupama od traženja posla je diglo ruke četvrtina onih nezaposlenih koji imaju manje od 30 godina, dve petine onih koji imaju između 30 i 40 godina, gotovo polovina onih između 40 i 50 godina i čak 90% onih koji imaju između 50 i 65 godina starosti. S druge strane, nada da će uskoro pronaći posao najčešća je među najmlađim, a onda postepeno opada: 75% - 59% - 52% - 10%.

Grafikon 2. Očekivanje posla od strane nezaposlenih, 2010 godina



Među starijim radnicima od njih 100 čak je 90 izgubilo nadu na zaposlenje, sedam se nada da će uskoro naći posao, a troje je sigurno da će uskoro naći posao (videti grafikon 2).

## 2. Kako žive nezaposleni

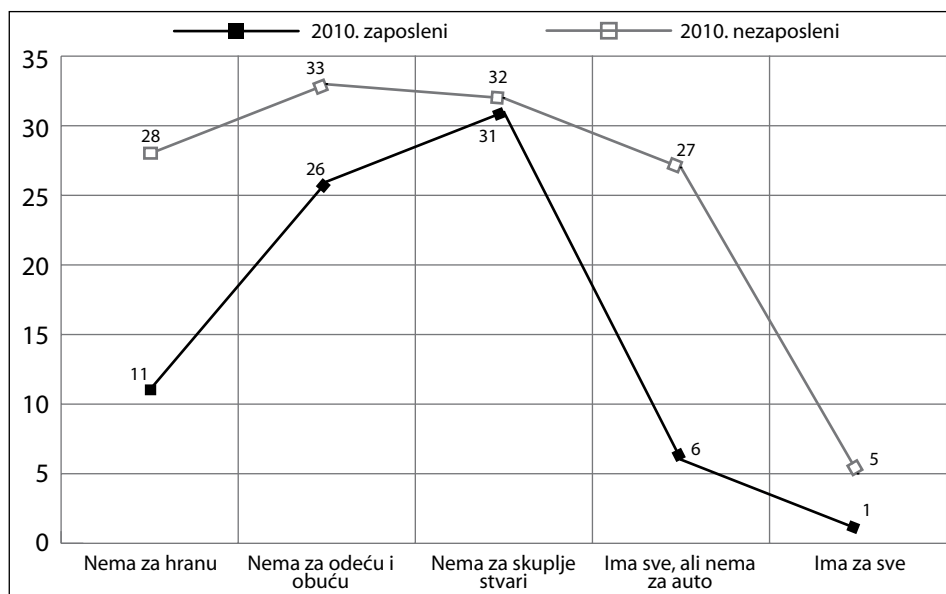
Građani Srbije, gledano uopšte tvrde u 11% slučajeva da nemaju ni za hranu, 28% kaže da nema za odeću i obuću, 40% da nema za nešto skuplje stvari, kao što su TV, frižider... 18% ima sve to ali nema za kola, dok 3% može da kupi šta god hoće (Mihailović i drugi, 2010). Zaposleni stariji radnici žive, po sopstvenim izjavama, i nešto bolje od navedenog proseka. Svaki deveti nema ni za hleb, za svakog četvrtog problem je da nabavi odeću i obuću, za svakog trećeg problem su „nešto skuplje stvari“, dok je za svakog četvrtog problem što nema para za kupovinu kola, a 5% može da kupi šta mu padne na pamet.

Naravno, sa nezaposlenima je sve bitno drukčije (videti grafikon 3): nema za hranu svaki četvrti, nema za odeću i obuću svaki treći, takođe svaki treći ima problema sa nabavkom „nešto skupljih stvari kao što je TV“, dok su za 6% problem kola, a 1% nema nikakvih problema i može da kupi šta god hoće.

Razlike između zaposlenih i nezaposlenih, odnosno zaposlenih starijih radnika i nezaposlenih starijih radnika su još vidljivije kada njihov standard merimo prosečnim mesečnim prihodom domaćinstva u kojima žive naši ispitanici.

U strukturi domaćinstava u kojima žive nezaposleni stariji radnici ima trećina domaćinstava sa mesečnim prihodima ispod 10.000 dinara, četvrtina domaćinstava sa prihodima između 10 i 20 hiljada, 12% domaćinstava sa prihodima između 40 i 60 hiljada i tek 6% domaćinstava čiji su mesečni prihodi iznad 60 hiljada dinara.

Grafikon 3. Subjektivna ocena finansijskog stanja porodice, 2010. godine



Broj onih čija domaćinstva imaju prihode do 10.000 dinara je gotovo šest puta veći među nezaposlenim nego među zaposlenim starijim radnicima (videti tabelu 7). Iznad 60.000 dinara ima 6% domaćinstava u kojima žive nezaposleni radnici a takvih domaćinstava ima četiri puta više (23%) među zaposlenim starijim radnicima.

Tabela 7. Zaposleni i nezaposleni: prosečni mesečni prihodi domaćinstva (u %)

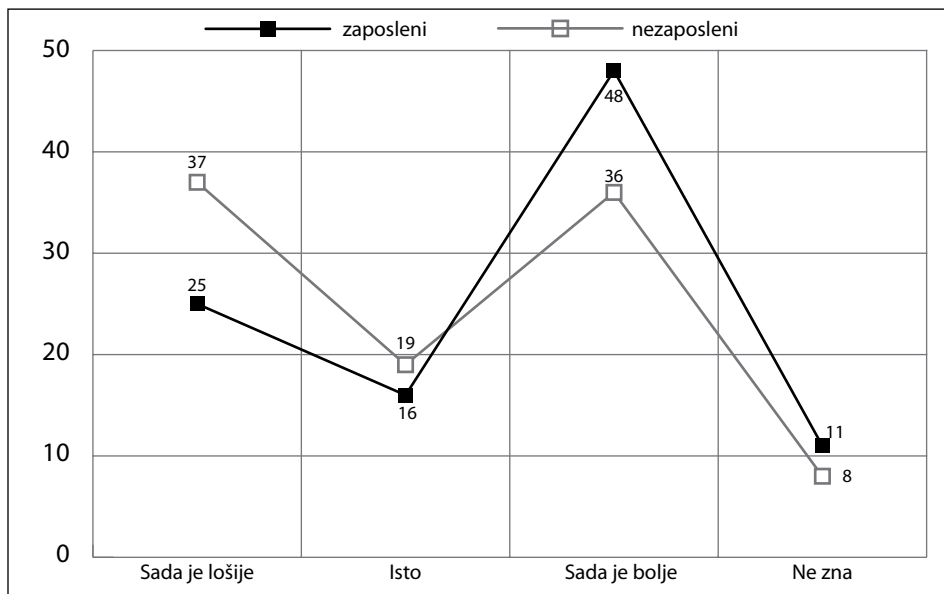
		Do 10000 dinara	10000-20000	20000-40000	40000-60000	60000-80000	80000-100000	100000 i više din.	Ukupno
		50-64 godine	zap	6	17	27	26	14	
	nzp	34	25	23	12	5	-	1	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	zap	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
	nzp	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,25; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,33; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Kada se imaju na umu ovakve ocene standarda i ovakva primanja, onda je razumljivo što se među nezaposlenim radnicima masovno misli da se ranije živelo bolje (videti tabelu 8 i grafikon 4).

Grafikon 4. Kako stariji radnici, 2008. godine, porede stanje u zemlji sa stanjem u 90-im godinama



Gledano u celini i bez obzira na starost, polovina zaposlenih ocenjuje da se danas živi bolje, a takvu ocenu deli i trećina nezaposlenih. Procentualno podjednak broj zaposlenih i nezaposlenih radnika smatra da je danas isti život kao i u devedesetim godinama, dok trećina nezaposlenih i petina zaposlenih misli da je danas lošije.

Slične su relacije i kada posmatramo i poredimo samo nezaposlene i samo zaposlene starije radnike. Među zaposlenima polovina misli da je danas bolje, šestina da je isto kao nekada, dok svaki četvrti ocenjuje da danas lošije živi nego u devedesetim godinama. Na drugoj strani među nezaposlenim starijim radnicima je podjednak broj onih koji ocenjuju da se danas lošije živi (37%) i onih koji misle da se danas bolje živi (36%), dok svaki peti (19%) smatra da je danas isti život kao i u devedesetim godinama.

Tabela 8. Poređenje sadašnjeg stanja u zemlji sa onim iz devedesetih godina - zaposleni i nezaposleni (u %)

		Sada je lošije	Isto	Sada je bolje	Ne zna	Ukupno
50-64 godine	zap	25	16	48	11	100
	nzp	37	19	36	8	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,19; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,22; p=002.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2008. Godine

U ovom kontekstu logično je pitanje: da li se očekuje poboljšanje standarda i kada? Odgovori na ovo pitanje prikazani su u tabeli 9 i na grafikonu 5.

Možda je iznenađujući nalaz o postotku ispitanika koji nije umeo da odgovori na ovo pitanje, odnosno onih koji nisu bili u stanju da procene izgleda za svoj standard ni u bliskoj budućnosti, a kamoli nešto dalje. Takvih je u slučaju svih nezaposlenih bilo 39%, a u slučaju svih zaposlenih 35%. Zaposleni stariji radnici su još uzdržaniji u davanju ocene od mlađih zaposlenih, pa čak 41% nije odgovorilo na ovo pitanje. Nezaposleni stariji radnici su dali odgovore u nešto malo većem postotku nego ostali nezaposleni (64% prema 61%). Ukupno uzev, budućnost je prilično neprozirna za sve, a za starije radnike i nešto više nego za ostale.

Tabela 9. Očekivanja poboljšanja standarda - zaposleni i nezaposleni (u %)

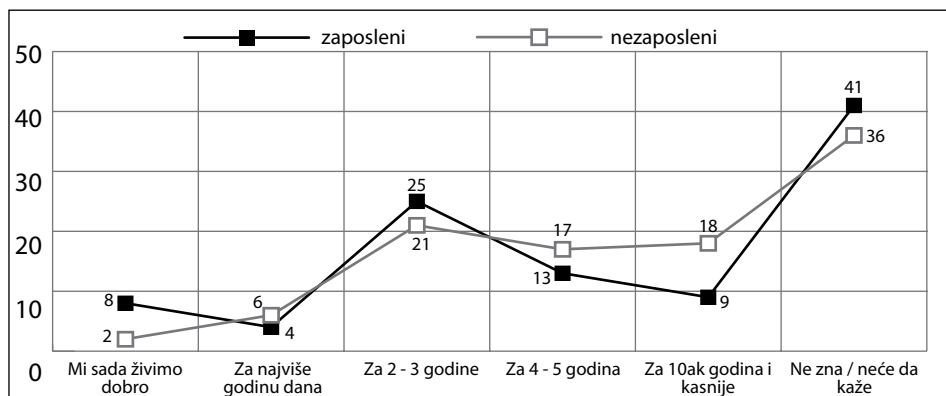
		Mi već živimo dobro	Za najviše godinu dana	Za 2-3 godine	Za 4-5 godina	Za 10-ak godina i kasnije	Ne zna	Ukupno
50-64 godine	zap	8	4	25	13	9	41	100
	nzp	2	6	21	17	18	36	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,14; p=002; a za uzorak nezaposlenih 0,21; p=003.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2008. godine

Među nezaposlenim starijim radnicima je 2% onih koji izjavljuju da i sada žive dobro pa zato i očekuju da se to stanje ne menja. Optimista je 6% - oni misle da će im se standard poboljšati najviše za godinu dana. Svaki peti među nezaposlenim starijim radnicima poboljšanje standarda očekuje za dve-tri godine, što je takođe na neki način optimistično. Nešto je manje (17%) onih koji ocenjuju da će se standard poboljšati za 4-5 godina, a gotovo je isto toliko (18%) potpunih pesimista koji poboljšanje standarda datiraju kroz desetak godina i kasnije.

Grafikon 5. Očekivanja poboljšanja standarda, 2008.godine





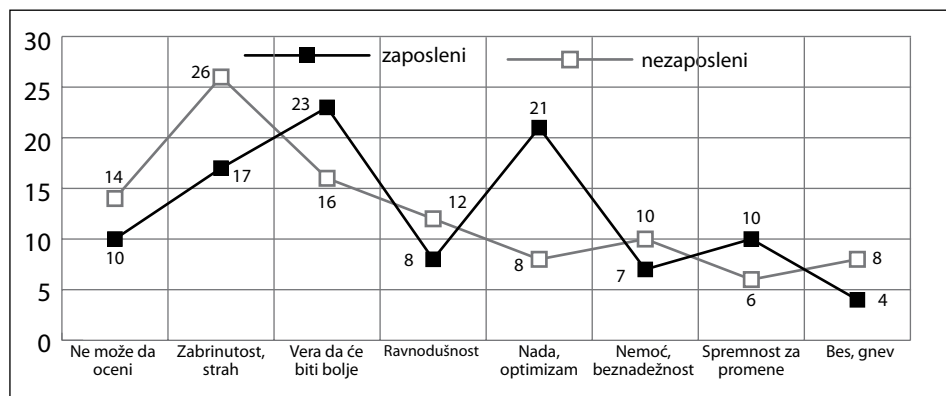
Razlike u odgovorima između starijih zaposlenih i starijih nezaposlenih radnika koje su veće od 4-5 postotaka, javljaju se u dva slučaja, u slučaju postotka onih koji kažu da i sada dobro žive i u slučaju postotka pesimista koji poboljšanje standarda određuju tek za „desetak godina i kasnije“. Četiri puta je manje onih koji kažu da žive dobro među starijim nezaposlenim nego među starijim zaposlenim radnicima (2% prema 8%). Na drugoj strani, duplo je više potpunih pesimista među nezaposlenim starijim radnicima nego među starijim zaposlenim radnicima (18% prema 9%).

Nakon svih ovih pitanja o standardu i očekivanjima boljitka, možda je bilo suvišno pitati za najčešća raspoloženja kod starijih zaposlenih i nezaposlenih radnika. Pitali smo i dobili očekivane odgovore (videti tabelu 10 i grafikon 6).

Ispitanicima je ponuđeno sedam mogućih raspoloženja, a oni su za svako od njih govorili koliko su ona česta kod njih. Početna ideja je bila da se ispitanici izjasne o tri raspoloženja koja govore o pozitivnom odnosu prema stvarnosti, i tri o negativnom, dok „ravnodušnost“ govori o nekoj vrsti sredine između pozitivnih i negativnih raspoloženja. No, statistička merenja su pokazala da i „ravnodušnost“ valja svrstati u raspoloženja negativne energije (naknadne analize su ukazale i na teorijsku zasnovanost takve klasifikacije, pa čak i da „ravnodušnost“ treba tretirati kao ekstremno negativno raspoloženje među raspoloženjima negativne energije.

Gledano pojedinačno, kod starijih zaposlenih radnika najčešća je „vera da će uskoro biti bolje“ (23%) i „nada i optimizam“ (21%), a tek potom „zabrinutost i strah“ (17%). Kod starijih nezaposlenih radnika, daleko najčešće raspoloženje je „zabrinutost i strah“ (26%), a potom slede „ravnodušnost“ (12%) i „nemoć i beznadežnost“ (10%). Među tri najčešća raspoloženja zaposleni su stavili dva raspoloženja pozitivne energije i jedno raspoloženje negativne energije, dok su kod nezaposlenih starijih radnika sva tri najčešća raspoloženja, u stvari raspoloženja negativne energije. Najveće razlike između zaposlenih i nezaposlenih starijih radnika javljaju se u prisustvu „nade i optimizma“ – kod zaposlenih 21%, a kod nezaposlenih 9%, a takođe i kod prisutva „zabrinutosti i straha“ – kod zaposlenih 17% a kod nezaposlenih 26%.

Grafikon 6. Najčešća raspoloženja zaposlenih i nezaposlenih starijih radnika, 2010 godina



Najčešća raspoloženja gledana dihotomno, kao raspoloženja negativne i raspoloženja pozitivne energije, na nivou svih nezaposlenih radnika, pokazuju ujednačenu distribuciju. Gotovo da je podjednak postotak pozitivnih (45%) i postotak negativnih raspoloženja (42%). Znatno je drukčije u slučaju svih zaposlenih radnika, duplo je više onih koje obeležavaju pozitivna raspoloženja od onih obeleženih negativnim raspoloženjima (62% prema 28%).

Distribucije raspoloženja su prilično drukčije kod starijih radnika. **Kod nezaposlenih starijih radnika gotovo su duplo češća raspoloženja negativne energije (56%), od raspoloženja pozitivne energije (30%).** Kod starijih zaposlenih radnika raspoloženja pozitivne energije su jedan i po put češća od negativnih raspoloženja.

Tabela 10. Najčešća raspoloženja - zaposleni i nezaposleni (u %)

		Ne može da oceni	Raspoloženja negativne energije	Raspoloženja pozitivne energije	Ukupno
50-64 godine	zap	10	36	54	100
	nzp	14	56	30	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,21; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,31; p=004.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Raspoloženja negativne energije su za 8% češća među starijim zaposlenim radnicima nego među zaposlenima uopšte; ta raspoloženja su za 14% češća među starijim nezaposlenim radnicima nego među nezaposlenim radnicima uopšte. Očito je, dakle, da starenje samo po sebi ali i sa onim što mu dodaje socijalni kontekst, povećava negativna raspoloženja; ona idu „podruku“ sa godinama!

### 3. Nezaposlenost i odnos prema kulturi

Za utvrđivanje odnosa prema kulturi oslonili smo se na tri pokazatelja: (1) čitanje novina, (2) čitanje knjiga zbog posla ili školovanja, i (3) kupovina knjiga. Pretpostavljamo da nezaposlenost i sve ono što je prati, generiše pogoršanje parametara odnosa prema kulturi. Podaci kojima smo raspolagali, nisu omogućavali da utvrdimo koliko je odnos prema kulturi sastavnica one celine činilaca koji još na (mogućem) početku radne karijere doprinosi (brzom) zapošljavanju ili pak ulasku u svet nezaposlenosti.

Novine čita 76% zaposlenih radnika, odnosno 80% zaposlenih starijih radnika. S druge strane, nezaposleni znatno manje čitaju – 56% od ukupnog broja svih nezaposlenih, odnosno 53% od ukupnog broja starijih nezaposlenih radnika. Nezaposlenih starijih radnika koji ne čitaju novine ima gotovo dva i po puta više nego

zaposlenih starijih radnika koji ne čitaju novine (47% prema 20%). Sličan je odnos i između ukupnog broja zaposlenih i ukupnog broja nezaposlenih radnika bez obzira na godine (44% prema 24%). (Videti tabelu 11 i grafikon 7.)

Grafikon 7. Koje novine, 2010. godine, čitaju zaposleni i nezaposleni

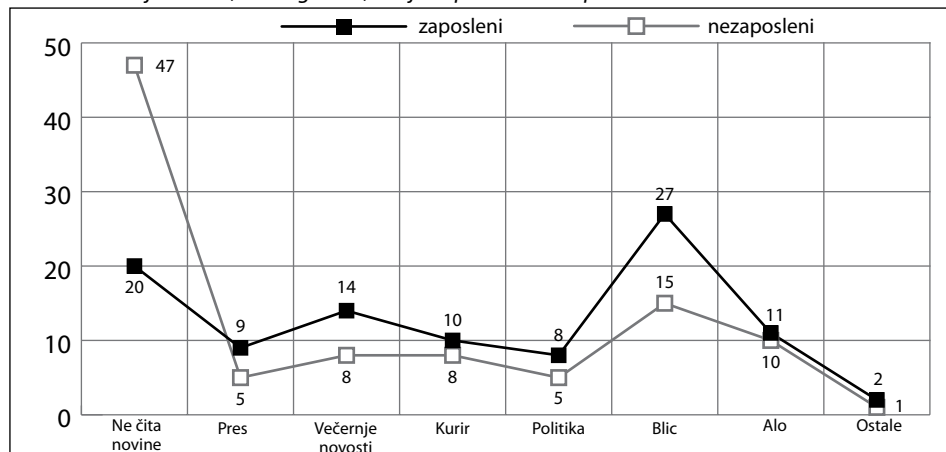


Tabela 11. Čitanje dnevnih novina - zaposleni i nezaposleni (u %)

		Ne čita novine	Pres	Večernje novosti	Kurir	Blic	Alo	Ostale	Ukupno
50-64 godine	zap	20	9	14	10	27	10	10	100
	nzp	47	5	8	8	15	11	6	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,23; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,27; p=004.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Zaposleni stariji radnici najčešće čitaju Blic (27%), a potom Večernje novosti (14%) i sa sličnom učestalošću (oko 10%) Alo, Kurir i Pres. Nezaposleni stariji radnici takođe najčešće čitaju Blic (15%), a potom Alo (11%), Večernje novosti i Kurir (po 8%).

Tabela 12. Čitanje knjiga zbog posla ili školovanja, u poslednjih godinu dana - zaposleni i nezaposleni (u %)

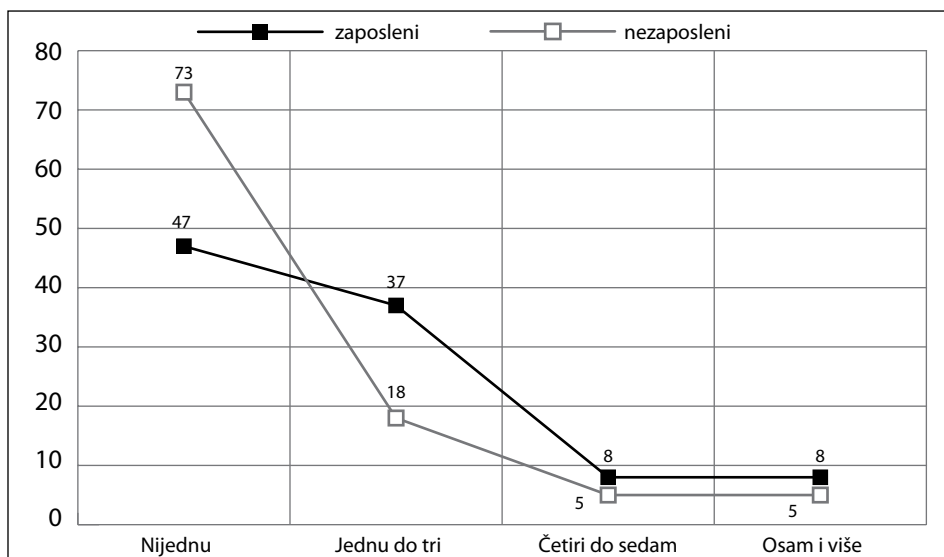
		Nijednu	Jednu do tri	Četiri do sedam	Osam i više	Ukupno
50-64 godine	zap	47	37	8	8	100
	nzp	73	18	5	5	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>65</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,17; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,28; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. Godine

Ni jednu jedinu knjigu u poslednjih godinu dana nije pročitao zbog potrebe posla ili školovanja 73% nezaposlenih starijih radnika, kao ni 47% zaposlenih starijih radnika. S druge strane, barem jednu knjigu pročitao je 53% zaposlenih starijih radnika i 27% nezaposlenih starijih radnika (videti tabelu 12 i grafikon 8).

Grafikon 8. Čitanje knjiga zbog posla ili školovanja, u poslednjih godinu dana, 2010. godine



U odnosu na starije zaposlene radnike, manje je nezaposlenih starijih radnika koji čitaju novine i manje je nezaposlenih koji čitaju knjige zbog posla ili školovanja. Da ne bi bilo prigovora da nezaposleni ne rade pa ne čitaju knjige zbog potreba posla, onda navodimo podatak po kojem je među nezaposlenim starijim radnicima manje i onih koji čitaju knjige iz zadovoljstva (42% prema 51%). Videćemo, dalje, da nezaposleni manje kupuju knjige nego što to čine njihovi zaposleni vršnjaci (videti tabelu 13 i grafikon 9).

Tabela 13. Kupovina knjiga u poslednjih godinu dana- zaposleni i nezaposleni (u %)

		Ne	1 do 3	4 i više	Ukupno
50-64 godine	zap	45	36	19	100
	nzp	71	21	8	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,17; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,28; p=000.

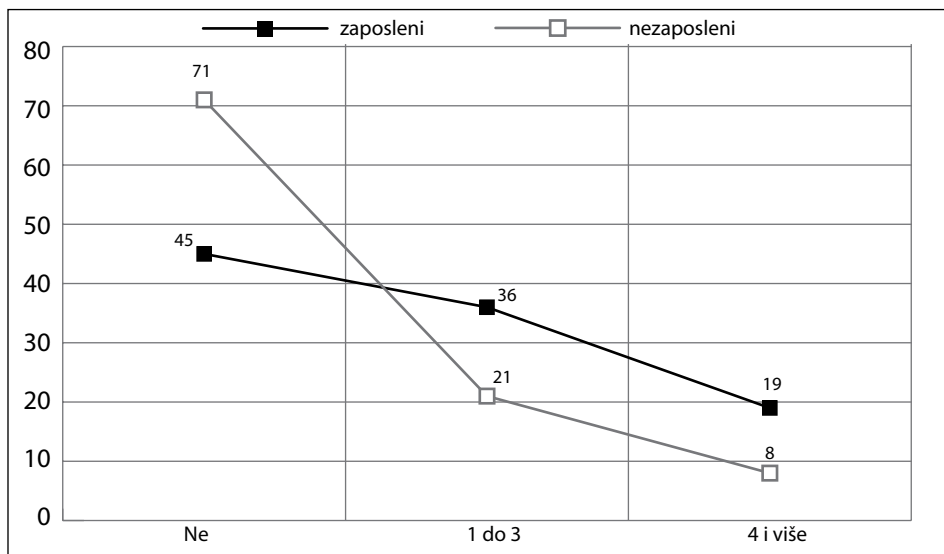
Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Knjige kupuje – bar jednu u poslednjih godinu dana, 55% zaposlenih starijih radnika i znatno manje onih koji su nezaposleni – 29%. Stariji zaposleni kupuju knjige

isto koliko i zaposleni u celini. Međutim, stariji nezaposleni nešto ređe kupuju knjige (29%) nego nezaposleni u celini (33%).

Ako pretpostavimo da tri izabrana pokazatelja dobro reprezentuju odnos ispitanika prema kulturi, a ima osnova da to tvrdimo, i ako smo evidentirali da nezaposleni manje čitaju novine, manje čitaju knjige iz bilo kojeg razloga i manje kupuju knjige u odnosu na njihove zaposlene vršnjake, onda možemo da tvrdimo da je nezaposlenost povezana sa niskim kulturnim aktivitetima.

Grafikon 9. Kupovina knjiga u poslednjih godinu dana- zaposleni i nezaposleni, 2010. godine



Ostaje pitanje, na koje nismo mogli da odgovorimo na osnovu raspoložive građe, da li nezaposlenost dovodi do pogoršanja odnosa prema kulturi ili je ona korelat nekog drugog sklopa okolnosti koji dovodi do (dugoročne) nezaposlenosti. Jasno je da je nezaposleni čovek na različite načine kulturno osujećen pa i u mogućnostima za uspostavljanje aktivnog odnosa prema kulturi. Ne samo zbog smanjenih finansijskih mogućnosti, već i zbog preokupacije traženjem posla, deprivacije i opasnosti od socijalne izolacije. Ima indicija da dugoročna nezaposlenost dovodi i do redukcije svih aktiviteta, pa tako i redukcije kulturnog aktiviteta. S druge strane, nešto je manji kulturni aktivitet i kod onih koji prvi put traže zaposlenje (i to veoma kratko), što ukazuje na to da jedan broj nezaposlenih već ima neka obeležja koja ih udaljavaju od mogućnosti nalaženja posla. Ali, sve u svemu, ostaje pitanje da li je loš odnos prema kulturi korelat sklopa okolnosti koji datog čoveka približavaju ili udaljavaju od zaposlenja ili je loš odnos prema kulturi posledica nezaposlenosti, pogotovu one dugoročne.

## 4. Nezaposlenost i odnos prema politici

Za utvrđivanje odnosa prema politici oslonili smo se na podatke o (1) političkom aktivitetu, (2) izbornom aktivitetu, (3) izbornim orijentacijama na parlamentarnim i predsjedničkim izborima, (4) poverenju u političke institucije, kao i (5) mišljenje o poželjnim prioritetima u radu Vlade Srbije. Cilj nam je da se napravi deskripcija odnosa prema politici starijih nezaposlenih i starijih zaposlenih radnika i da se poredi odnos prema politici koji karakteriše zaposlene i nezaposlene, a posebno starije zaposlene i starije nezaposlene radnike.

Pre svega, konstatujemo da nema statistički značajne razlike u političkom aktivitetu (mada smo očekivali značajniju povezanost). Izgleda da je negativno delovanje nezaposlenosti na ukupni, pa tako i politički aktivitet, poništio nešto pojačan politički aktivitet jednog broja nezaposlenih kao jednog od kanala za dolaženje do posla. No, ove hipoteze objašnjenja aktualnog odnosa prema politici tek treba istraživački proveriti.

Kada je reč o izbornom aktivitetu, naišli smo na značajnije razliku u apstinenciji, odnosno participaciji na poslednjim parlamentarnim izborima, ali ne i razliku u odnosu prema predsjedničkim izborima. Statistički značajnih razlika nema ni u slučaju relacije zaposleničkog statusa i izbornog aktiviteta na parlamentarnim izborima, kada tu relaciju posmatramo na nivou svih zaposlenih i svih nezaposlenih. Ostaje dakle, razlika u broju apstinenata (uključiv i one koji su odbili da kažu za koga su glasali) i broja izbornih participanata na parlamentarnim izborima 2008. godine. Na te izbore izašlo je 54% zaposlenih i 65% nezaposlenih (videti tabelu 14). Po svemu sudeći, a suprotno našim očekivanjima, izbori su za jedan broj nezaposlenih bila prilika da pokušaju da nešto promene.

Kada je reč o izornoj orijentaciji, na nivou svih zaposlenih i svih nezaposlenih primećujemo kod svih nezaposlenih podjednak broj (po 21%) opredeljenih za koaliciju Za evropsku Srbiju i za Srpsku radikalnu stranku (videti tabelu 14). Međutim kod zaposlenih dominira opredeljenje za Koaliciju naspram opredeljenja za Radikale (23% prema 14%).

U osnovi, slična su izborna opredeljenja i kod starijih zaposlenih i nezaposlenih radnika, s tim što su razlike nešto blaže. Gotovo četvrtina (23%) starijih zaposlenih radnika glasala je za Koaliciju za evropsku Srbiju, a šestina (17%) se opredelila za Srpsku radikalnu stranku. Kod starijih nezaposlenih radnika nešto veći broj se opredelio za radikale (29%), a manje za Koaliciju za evropsku Srbiju (26%). Za ove dve političke opcije opredeljuje se 40% zaposlenih starijih radnika, odnosno 54% nezaposlenih starijih radnika, s tim što zaposleni daju prednost Koaliciji, a nezaposleni Radikalima.

Tabela 14. Izborna orijentacija zaposlenih i nezaposlenih, parlamentarni izbori 11. 5. 2008.

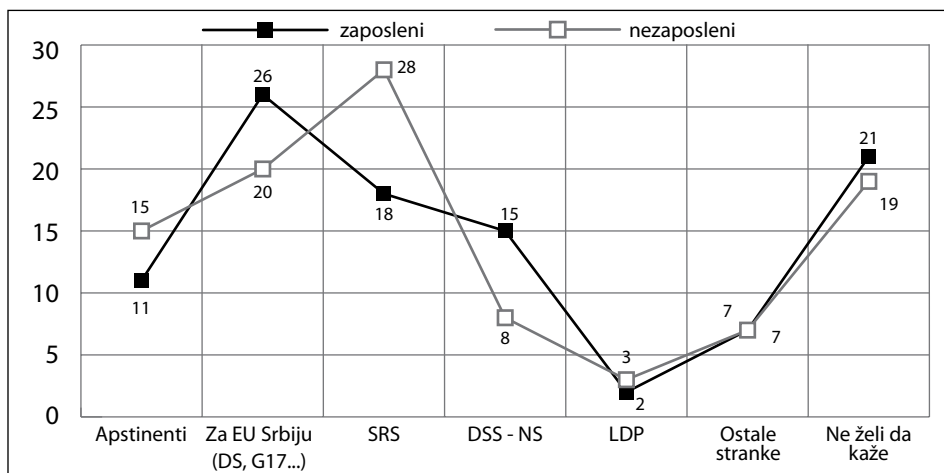
		Apstinenti, neće da kaže, ne seća se	Za EU Srbiju (DS, G17...)	SRS	Ostale stranke	Ukupno
50-64 godine	zap	46	23	17	14	100
	nzp	35	26	29	10	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,22; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,31; p=002.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2009. godine

Nešto detaljniji uvid u izborna opredeljenja (videti grafikon 10) pokazuje još jednu razliku između starijih zaposlenih i starijih nezaposlenih radnika. Naime, za Demokratsku stranku Srbije glasalo je 15% zaposlenih starijih radnika i gotovo duplo manje (8%) nezaposlenih starijih radnika.

Grafikon 10. Izborna orijentacija starijih radnika, parlamentarni izbori 2008.



U prvom krugu predsedničkih izbora, 2008. godine, na nivou svih zaposlenih i svih nezaposlenih radnika, nezaposleni su nešto češće glasali za Borisa Tadića (26%) nego za Tomislava Nikolića (23%). Razlika između opredeljenja za ova dva kandidata je još izrazitija u slučaju zaposlenih radnika – u ovoj starosnoj grupi za Tadića je glasalo 30%, a za Nikolića 18%. (Videti tabelu 15.)

Kod starijih zaposlenih i nezaposlenih radnika, razlike u opredeljenju za ova dva kandidata su nešto blaže. Trećina (32%) starijih zaposlenih glasala je za Tadića, a četvrtina (26%) za Nikolića. Obratno je kod starijih nezaposlenih radnika: za Tadića je glasala nepuna četvrtina (23%), a za Nikolića trećina (32%) pripadnika ove grupe ispitanika.

Tabela 15. Opredeljenja u prvom krugu predsedničkih izbora, 2008. (u %)

		Apstinenti, neće da kaže, ne seća se	Tomislav Nikolić	Boris Tadić	Ostali	Ukupno
50-64 godine	zap	29	26	32	13	100
	nzp	29	32	23	16	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,21; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,28; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2008. godine

Ovim podacima treba dodati i to da su stariji bilo zaposleni bilo nezaposleni radnici, češće izlazili na predsedničke izbore, nego ostali nezaposleni. Učešće na izborima kod starijih se kretala između 65% i 68%, a broj apstinencata i onih koji nisu odgovorili na ovo pitanje, između 32% i 35%. S druge strane, prosečno učešće na izborima kod svih zaposlenih ili nezaposlenih, bez obzira na starost, kretala se između 59% i 61%.

U drugom krugu predsedničkih izbora zadržane su iste orijentacije, s tim što su brojčane razlike sada izrazitije. Zaposleni ispitanici, bez obzira na starost duplo češće su glasali za Tadića (39%) nego za Nikolića (19%), dok je razlika nešto manja u slučaju nezaposlenih radnika – 31% za Tadića i 25% za Nikolića (videti tabelu 16). Kada ne gledamo na starost ispitanika, onda vidimo da je Nikolić imao više pristalica među nezaposlenima (25%) nego među zaposlenima (19%), dok je Tadić imao više pristalica među zaposlenima (39%) nego među nezaposlenima (31%). Za Tadića je glasalo 40% među starijim zaposlenim radnicima i 28% među starijim nezaposlenim radnicima, a za Nikolića 40% među starijim nezaposlenim radnicima i 25% među starijim zaposlenim radnicima.

Tabela 16. Opređenja u drugom krugu predsedničkih izbora, 2008. (u %)

		Apstinenti, neće da kaže, ne seća se	Boris Tadić	Tomislav Nikolić	Ukupno
50-64 godine	zap	35	40	25	100
	nzp	32	28	40	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

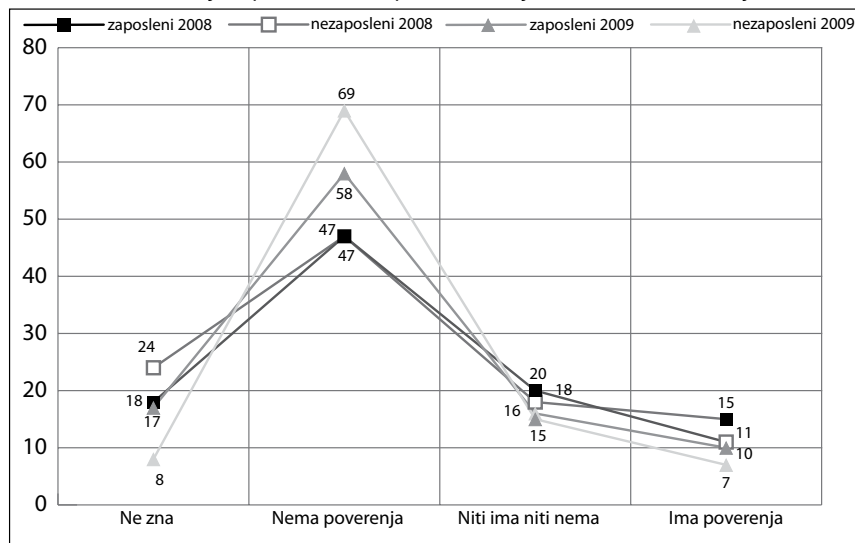
Ck za poduzorak zaposlenih 0,16; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,24; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2008. godine

Treba primetiti da su stariji nezaposleni radnici češće glasali za Nikolića nego nezaposleni bez obzira na starost (40% prema 25%), nešto je manja razlika u glasanju za Nikolića između starijih zaposlenih radnika (25%) i zaposlenih bez obzira na starost (19%). S druge strane nema značajnijih odstupanja u glasanju za Borisa Tadića; zaposleni 39-40%, nezaposleni 28-31%.



Grafikon 11. Poverenje zaposlenih i nezaposlenih starijih radnika u Vladu Srbije, 2008 i 2009.



Poverenje, odnosno nepoverenje u političke institucije indicirali smo na osnovu ne/poverenja u Vladu Srbije, u predsednika Srbije i u Skupštinu Srbije (videti grafikon 11 u kojem su prikazani odgovori ispitanika uključiv i odgovor „ne znam“ – za godinu 2008 i 2009; kao i tabelu 17 u kojoj su dati uporedni podaci o ne/poverenju bez odgovora „ne znam“).

U Skupštinu Srbije poverenje ima 1% nezaposlenih starijih radnika i 2% zaposlenih starijih radnika, u Vladu Srbije poverenje ima 7% starijih nezaposlenih radnika i 8% starijih zaposlenih radnika, u predsednika Srbije poverenje ima 24% nezaposlenih i 19% zaposlenih starijih radnika. Ni u jednom slučaju nije zabeleženo veće poverenje od nepoverenja; najveće razlike su u slučaju odnosa prema Skupštini Srbije (na primer 1 prema 62 u slučaju starijih nezaposlenih radnika), a najmanje u slučaju odnos prema Predsedniku Republike (33 prema 24, takođe u slučaju starijih nezaposlenih radnika).

Tabela 17. Poverenje zaposlenih i nezaposlenih u političke institucije (u%)

		Skupština Srbije		Vlada Srbije		Predsednik Srbije	
		Nema poverenja	Ima poverenja*	Nema poverenja	Ima poverenja	Nema poverenja	Ima poverenja
50-64 godine	zap	65	2	58	8	46	19
	nzp	62	1	53	7	33	24
Koeffcijent poverenja**	zap	-1,58		-1,32		-0,82	
	nzp	-1,62		-1,28		-0,38	
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>22</b>
	<b>nzp</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>23</b>
Koeffcijent poverenja**	zap	<b>-1,38</b>		<b>-1,20</b>		<b>-0,63</b>	
	nzp	<b>-1,42</b>		<b>-1,14</b>		<b>-0,43</b>	

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

\* razlika između zbira postotaka onih koji imaju i onih koji nemaju poverenja i broja 100 predstavlja postotak onih koji nisu odgovorili na pitanje ili su rekli da ne znaju, da su neodlučni...

\*\* koeffcijent poverenja kreće se između -2 i +2; dobijen je tako što je broj onih koji malo nemaju poverenje ponderisan sa -2, manje nepoverenje sa -1, manje poverenje sa +1, a potpuno poverenje sa +2, a potom je suma ponderisanih odgovora deljena sa brojem odgovora.

Dobru meru ne/poverenja prema političkim institucijama predstavlja koeficijent poverenja čije se vrednosti kreću između + 2 i - 2 (videti objašnjenje uz tabelu 17); što je koeficijent manji to govori o visini nepoverenja, dok veći koeficijent – iznad nule, govori o poverenju.

Tabela 18. Prva četiri prioriteta budućeg delovanja Vlade – mnenje zaposlenih i nezaposlenih (u %)

		Nezaposlenost	Ekonomija	Standard	Kriminal i korupcija	Ostalo	Ukupno
50-64 godine	zap	11	23	15	11	40	100
	nzp	19	27	12	4	38	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,25; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,38; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2009. godine

Najlošiji rezultat ima Skupština Srbije kod starijih nezaposlenih radnika (-1,62), potom ista institucija kod zaposlenih starijih radnika (-1,58), potom sledi nepoverenje u istu instituciju od starne svih nezaposlenih i svih zaposlenih, pa onda nepoverenje u Vladu Srbije... Nešto bolji rezultat među ovim lošim rezultatima, ima Predsednik Republike sa koeficijentom od -0,38 u slučaju starijih nezaposlenih radnika i -0,82 u slučaju starijih zaposlenih radnika.

U prva četiri prioriteta budućeg delovanja Vlade Srbije, kada su u pitanju svi nezaposleni na prvom mestu je nezaposlenost (20%), a potom ekonomija (16%), standard (14%) i borba protiv kriminala i korupcije (10%). Prioriteti starijih nezaposlenih su nešto drukčiji: na prvom mestu je ekonomija (27%), potom nezaposlenost (19%), pa standard (12%) i na kraju borba protiv kriminala i korupcije (4%).

Svi zaposleni na prvo mesto stavljaju ekonomiju (22%), pa onda standard (20%), pa nezaposlenost (11%) i borba protiv kriminala i korupcije (10%). Isti redosled je i kod prioriteta starijih zaposlenih radnika, uz neke razlike u postocima: ekonomija (23%), standard (15%), nezaposlenost i borba protiv kriminala i korupcije (sa po 11%).

Sumarno gledano stariji radnici smatraju da prioritet u radu Vlade treba da ima ekonomija, a potom gotovo podjednako nezaposlenost i standard. Nezaposleni radnici daju prioritet temi nezaposlenosti, a stariji nezaposleni radnici temi ekonomije. Zaposleni gledano u celini, daju tek blagu prednost temi ekonomije u odnosu na temu standarda, dok je kod starijih zaposlenih izrazito opredeljenje za ekonomiju kao prioritet.

U zaključku možemo da kažemo da je odnos prema politici zaposlenih i nezaposlenih starijih radnika obeležen:

- odsustvom razlika u slučaju političkog aktiviteta;

- manjim razlikama u slučaju izborne apstinencije, odnosno participacije;
- razlikama u izbornoj orijentaciji koji se ispoljava u nešto većem broju nezaposlenih starijih radnika koji su na parlamentarnim izborima 2008. godine, glasali za Radikale i nešto većem broju zaposlenih starijih radnika koji su glasali za Koaliciju za evropsku Srbiju;
- razlikama u glasanju na predsedničkim izborima 2008. godine – stariji zaposleni glasali su u većem broju za Tadića, a stariji nezaposleni za Nikolića;
- svi imaju veoma malo poverenja u političke institucije, a posebno stariji nezaposleni radnici, najveće je nepoverenje prema radu Skupštine Srbije, a potom i prema radu Vlade i radu Predsednika republike;
- stariji radnici, bez obzira na zaposlenost, misle da prioritet u radu Vlade treba da ima ekonomija, a potom nezaposlenost i standard.

Zaključujemo da tamo gde postoje razlike između starijih zaposlenih i starijih nezaposlenih radnika, one se prvenstveno ogledaju u nešto većoj sklonosti nezaposlenih prema opoziciji. Uz ovaj nalaz treba pomenuti i još jedan koji nije u apsolutnom skladu sa prethodno navedenim; naime, stariji nezaposleni radnici imaju manje nepoverenja u političke institucije nego stariji zaposleni radnici. Značajan je i nalaz da većina radnika bez obzira na zaposlenost i bez obzira na starost, smatraju da je rešenje svih problema u sektoru ekonomije!

## **5. Da li nezaposleni traže posao i šta traže**

Ako bi se striktno pridržavali definicije nezaposlenosti koju koristi Eurostat i koju zastupa MOR onda je pitanje u naslovu ovog odeljka našeg rada, besmisleno. Naime, pomenute institucije smatraju da je nezaposlen samo onaj ko traži posao. No, mi se u ovom delu rada pridržavamo jednog „prigodnog“ određenja nezaposlenosti – nezaposlen je onaj čovek koji sebe smatra nezaposlenim (uostalom, samo su nam takvi podaci i bili dostupni u Cesidovim istraživanjima 2008-2010. godine). Dakle, za nas ima smisla pitanje upućeno nezaposlenima: da li tražite posao?

Među onim ispitanicima koji su za sebe rekli da su nezaposleni a imaju manje od 30 godina – 10% kaže da ne traži posao, posao ne traži ni 17% onih nezaposlenih između 30 i 40 godina i čak 30% onih između 50 i 65 godina. (U proseku, petina radnika koji sebe smatraju nezaposlenima iz nekog razloga ne traži posao.) Dakle, traženje posla od strane nezaposlenih opada sa godinama starosti, a videćemo kasnije da sa starenjem raste razočaranost u mogućnost nalaženja posla pa verovatno otuda i odustajanje od traganja za poslom.

## Kako se traži i nalazi posao

Generalno, kada je reč o nezaposlenim radnicima, prevladava mišljenje da je VIP najefikasniji način pronalazjenja posla, odnosno kako je to formulisano u upitniku – zapošljavanje „uz pomoć prijatelja, porodice, rođaka“. Čak dve petine nezaposlenih (40%) tako misli (videti tabelu 19). Konkurse kao put dolaženja do posla navodi 15% ispitanika, Nacionalnu službu za zapošljavanje navodi 6%, a odgovor „na drugi način“ zaokružuje u upitnicima 39% ispitanika. Naknadno, nismo u stanju da objasnimo šta je sadržaj tih „drugih načina“ dolaženja do posla. Možemo da predpostavimo da si ispitanici mislili na korupciju, podmićivanje, zapošljavanje preko učlanjenja u neke političke partije...

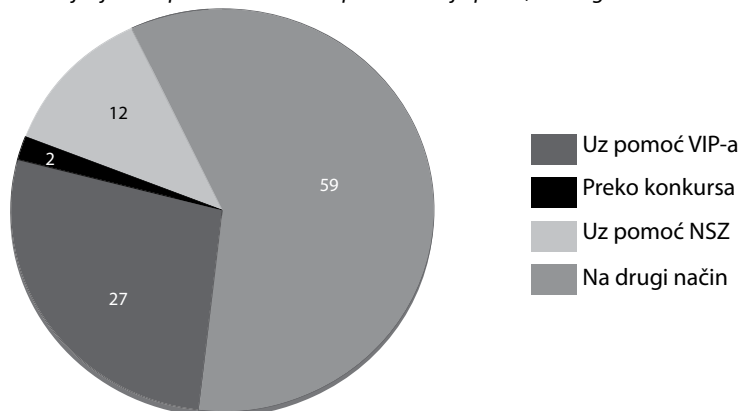
Tabela 19. Mišljenje nezaposlenih o načinu pronalazjenja posla (u %)

	Uz pomoć VIP-a	Preko konkursa	Uz pomoć NSZ	Na drugi način	Ukupno
29. god. i manje	50	21	3	26	100
30-39 godina	40	16	1	43	100
40-49 godina	41	20	8	31	100
50 – 64 godine	27	2	12	59	100
<b>Prosek</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Ck 0,34; p=000. Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. Godine

Naša ciljna grupa, tj. nezaposleni stariji radnici između 50 i 65 godina, u 27% slučajeva naglašavaju VIP kao put dolaženja do posla (tj. zapošljavanje „uz pomoć prijatelja, porodice, rođaka“), 12% ispitanika pominje Nacionalnu službu za zapošljavanje, a samo 2% ispitanika navodi konkurse. U ovoj grupi je daleko najviše onih koji su se opredelili za odgovor „na neki drugi način“, što je, kako pretpostavljamo, deminutiv za mito i korupciju.

Grafikon 12. Mišljenje nezaposlenih o načinu pronalazjenja posla, 2010. godine



Ovde nije na odmet pomenuti odgovor jednog našeg ispitanika (dubinski intervjui, "povratnik") koji je izneo dve zanimljive opservacije oko podmićivanja. Kada mu je

jedan privatnik tražio pare da bi ga zaposlio, a ovaj mu za to prigovorio, dobio je sledeći odgovor: „Čuj čoveče, a po čemu se to razlikuje od Vlade kad ona daje pare strancima da bi ovi zaposlili neke naše ljude? Po čemu je to drukčije od onoga kada zavod za zapošljavanje ili ko već daje nekima otpremine da bi neko otvorio radno mesto i nekoga zaposlio. Ako oni mogu, zašto ne bih mogao i ja.“

I drugo mišljenje koje je vezano za samu proceduru podmićivanja. „Mislio sam ja, pa podmititi je lako. Odlučiš se, pozajmiš pare i daš i gotovo. A ono nije baš tako. Ne znaš ti ni kome treba dati ni koliko. Niko neće da ti otvoreno kaže, pa ni oni za koje znam da su se tako zaposlili. Sve nešto uvijaju, pa mi govore da treba da imam razumevanja, pa da ja ne znam kakvo je stanje stvari. A ja, kao ne znam, a godinama ne radim. Na kraju ispadne da ja mora da nađem čoveka koji se 'razume u poso' i da ga platim da on podmiti umesto mene. Tako treba da ja dam i njemu i onome koji će da me zaposli...“

### *Kakav posao traže nezaposleni*

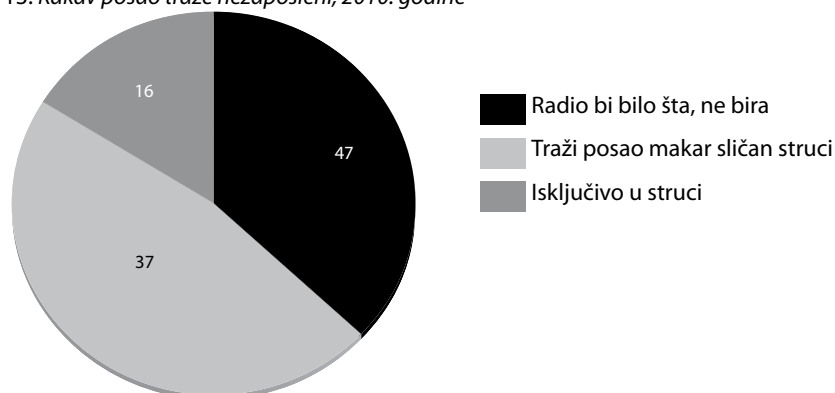
Uobičajene zamerke nezaposlenima odnose se na to da ne traže posao („Traže ga a mole boga da ga ne nađu“) i što traže zaposlenje isključivo u svojoj struci. Naravno, ima nezaposlenih koji ne traže posao, a ima i onih koji traže zaposlenje isključivo u svojoj struci. No, kao što smo videli, malo je onih nezaposlenih koji ne traže posao, a takođe nije masovno da se traži posao isključivo u struci (pogledati tabelu 20 i grafikon 13).

Tabela 20. Kakav posao traže nezaposleni (u %)

	Ne bira posao	Posao bar blizak struci	Isključivo u struci	Ukupno
29. god. i manje	26	57	17	100
30-39 godina	50	42	8	100
40-49 godina	40	53	7	100
50 – 64 godine	37	47	16	100
<b>Prosek</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Ck 0,21; p=000. Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Grafikon 13. Kakav posao traže nezaposleni, 2010. godine



Gledano u celini, blizu dve petine nezaposlenih (37%) uopšte ne bira posao i radilo bi bilo šta; polovina (51%) traži zaposlenje koje je barem blizu njihove struke, dok samo 12% traži posao isključivo u okviru struke za koju su se školovali.

Najstarija grupa nezaposlenih radnika samo se malo razlikuje od svih zaposlenih kada je u pitanju traženje posla. Naime, i ovde je isti postotak onih koji tvrde da ne biraju posao – 37% - ali je nešto manje onih koji traže posao blizak njihovoj stuci (47%), a nešto malo više onih koji traže zaposlenje samo u okviru njihove struke (16%).

Podaci o biranju posla, isto kao i podaci o traženju posla, demantuju uobičajene predrasude prema nezaposlenima, ali i govore o raširenosti predrasuda o nezaposlenima i uopšte o svetu onih koji dugo traže posao, „jer, posla ima, samo nema ko da ga radi!“.

### **Ne libim se ni jednog posla**

*(Ispovesti otpuštenih radnika - Čačanin Miloško Šijaković posle čak 33 godine ostao na ulici)*

Jedan od 362 radnika Tehničko-remontnog zavoda u Čačku, koji su početkom novembra dobili otkaz kao tehnološki višak, jeste i Miloško Šijaković (54). Njemu je, po odlasku iz preduzeća, na ime naknade pripalo 12 bruto dohodaka, a imaće i pravo da na birou rada bude godinu dana. „Dobio sam oko 500.000 dinara. Novac se, međutim, brzo troši. /.../ - kaže Miloško, koji je posle 33 godine radnog staža ostao na ulici. Radio je u kompresorskoj stanici u 'Remontu', gde je povremeno ostvarivao i po 350 prekovremenih sati. Zato mu nije jasno kako je mogao da bude proglašen za tehnološki višak. „Ostao sam bez posla u nezgodno vreme, jer retko koji poslodavac danas hoće da primi radnika u mojim godinama. Ne libim se nijednog posla. Spreman sam da radim i fizičke poslove, i u gradskoj čistoći, ako treba.“ Navodi da poznaje i zanate bravara i automehničara, ali ne zna kako bi se danas snašao u tim vodama. Supruga Radmila (55) zaposlena je u Sladari, pa ova četvoročlana porodica, kako sada stvari stoje, može da računa samo na njenu platu.

„Neizvesnost je najgora. Niko ne zna šta će biti sutra. Iako želim da normalno nastavim život, ne mogu da prebolim način na koji su nas izbacili iz firme. Nisu nam čak dozvolili ni da uzmemo lične stvari, nego su nas sproveli kao zatvorenike.“ (V. Ilić)

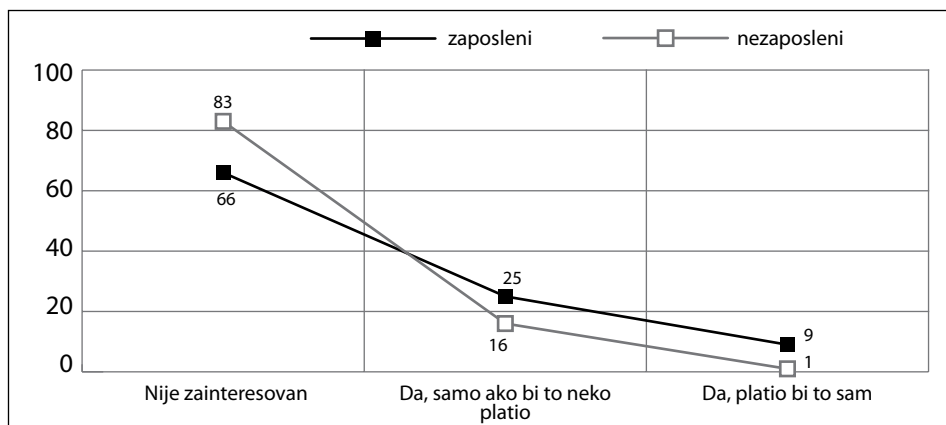
„Sad ulica najveća fabrika“ Ekipa Novosti. 6. decembar 2008.

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.69.html:227743-Sad-ulica---najveca-fabrika>

### *Stav prema stručnom usavršavanju*

Odnos nezainteresovanih i zainteresovanih nezaposlenih radnika za stručno usavršavanje je tri prema dva, barem kada je reč o nezaposlenima uopšte. Oni koji su zaposleni čak su za 5% više zainteresovani nego nezaposleni (videti tabelu 21 i grafikon 14.)

Grafikon 14. Stav starijih radnika prema stručnom usavršavanju, 2010. godine



Stariji radnici su manje zainteresovani za stručno usavršavanje od mlađih radnika, a zaposleni stariji radnici su više zainteresovani od nezaposlenih starijih radnika. Čak 83% starijih nezaposlenih radnika nije zainteresovano za stručno usavršavanje, a onih 17% koji kažu da su zainteresovani, gotovo listom to uslovljavaju neplaćanjem te edukacije; dakle oni su zainteresovani, ali da to neko drugi plati!

Tabela 21. Stav starijih radnika prema stručnom usavršavanju (u %)

		Nije zainteresovan	Da, samo ako bi to neko platio	Da, platio bih to i sam	Ukupno
50-64 godine	zap	66	25	9	100
	nzp	83	16	1	100
Prosek za ceo uzorak	zap	55	30	15	100
	nzp	60	33	7	100

Ck za poduzorak zaposlenih 0,21; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,30; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Značajan je nalaz da ima 9% među starijim zaposlenim radnicima koji bi platili za sopstveno stručno usavršavanje.

### **Prestar za prekvalifikaciju, premlad za penziju**

(Ispovesti otpuštenih radnika - Slavoljub Anđelković, otpušten iz "Zdravlja")

„Nisam više siguran ni kako se zovem, a kamoli da znam šta će biti sa mnom i porodicom. Žena i deca mi govore da nisam jedini koji je ostao bez posla i da budem jak - priča Slavoljub Anđelković (45), koji je posle 25 godina staža u leskovačkom "Zdravlju" ostao na ulici. Naš sagovornik pokazuje sve simptome osobe koja se nalazi pod stresom. Prvo se ne miri sa stanjem i preti tužbama, zatim učuti, pogne glavu... Na pitanje šta će dalje, nema odgovora.



Slavoljub je jedan od 194 radnika koji su 28. novembra dobili otkaz u Farmaceutskoj industriji 'Zdravlje'. Priznaje da su imali najave da će biti otpuštanja i pre nego što je svet počela da drma finansijska kriza. Priznaje i da nije verovao da će se to desiti baš njemu. /.../ „Nemam rezervni plan. Niko sam i ništa bez tog posla... Imam još mnogo do penzije, a svestan sam da posao više neću naći. Da prehranim tri čerke i suprugu domaćicu, jedini izlaz je prost zidarski posao i to u Beogradu ili Crnoj Gori - veli Slavoljub /.../. Sleduje mu otpremnina od 570.000 dinara. Kaže da je to premalo da se pokrene neki biznis. Godinu dana biće na evidenciji Nacionalne službe zapošljavanja gde će primati oko 20.000 dinara/.../

Većina otpuštenih radnika u sličnoj je situaciji. Prestari za prekvalifikacije, premladi za penziju. Privatni biznis često nije najsigurniji, pa malo ko i razmišlja da otpremninu izloži riziku.

„Sad ulica najveća fabrika“ Ekipa Novosti. 6. decembar 2008.

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.69.html:227743-Sad-ulica---najveca-fabrika>

### Stav prema prekvalifikaciji i dokvalifikaciji

Za prekvalifikaciju i/ili dokvalifikaciju zainteresovano je 16% zaposlenih starijih radnika i 23% starijih nezaposlenih radnika. Uslov je da to neko drugi plati (jedino 4% starijih zaposlenih radnika spremno je da snosi troškove ove edukacije).

Tabela 22. Stav starijih radnika prema prekvalifikaciji i dokvalifikaciji (u %)

		Nije zainteresovan	Da, samo ako bi to neko platio	Da, platio bih to i sam	Ukupno
50-64 godine	zap	84	12	4	100
	nzp	77	23	-	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>65</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>58</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,19; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,24; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

I u ovom slučaju, stariji radnici, i zaposleni i nezaposleni, imaju uzdržan odnos prema prekvalifikaciji i dokvalifikaciji, kao što je to bio slučaj i kod pitanja stručnog usavršavanja. Ukoliko se pak i prihvati ponuda za edukacijom, to se vezuje za finansiranje a bez učešća samih radnika u tome.

### Stav prema obuci za pronalaženje posla

Kao da je danas "modernije" završiti obuku za traženje posla nego obuku za neke posebne veštine i poslove. „Traženje posla je posao“, „Kako brže i lakše do posla“, „Ko zna taj prolazi“, „Kako ostaviti utisak“, „Caka za bolji imidž“... internet je prepun ovakvih mogućnosti za "obuku", ponuda za brze kurseve, saveta o tome kako najbolje predstaviti sebe, ali i kako obmanuti poslodavca. NSZ je letos govorila o desetinama



hiljada zainteresovanih nezaposlenih radnika za kurseve za obuku za pronalaženje posla.

Tabela 23. Stav starijih radnika prema obuci za pronalaženje posla (u %)

		Nije zainteresovan	Da, samo ako bi to neko platio	Da, platio bih to i sam	Ukupno
50-64 godine	zap	93	6	1	100
	nzp	80	20	-	100
Prosek za ceo uzorak	zap	82	14	4	100
	nzp	64	32	4	100

Ck za poduzorak zaposlenih 0,26; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,27; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Tako se nude znanja poslovnih veština, veština pružanja usluga, ponuda da se nauči "kako se pravilno traži posao", o ponašanju tokom poslovnog intervjua i o tome kako se obuci, našminkati...kako napisati CV... Tu su i klubovi za traženje posla... Neki to rade ozbiljno, a drugi su u tome našli dobro zaposlenje.

#### Vodič za otpuštene radnike

##### 1. Koliko košta kada nezaposleni sami uplaćuju staž?

Građani mogu da izaberu jednu od 13 osnovica. One se, kao fiktivne plate, kreću od 16.000 dinara do 230.000 dinara. Da bi mu išao radni staž, nezaposleni mora da izdvoji najmanje 3.551 dinara mesečno. Bez obzira na stručnu spremu, svaki građanin se može odlučiti i da uplaćuje više novca, što će kasnije uticati na prosek penzije. Najskuplji mesečni doprinos koji nezaposleni mogu uplatiti je 50.728 dinara.

##### 2. Kada nezaposleni imaju pravo na biro i kolike su tamo naknade?

Pravo na novčanu naknadu imaju nezaposleni koji su bili obavezno osigurani za slučaj nezaposlenosti najmanje 12 meseci neprekidno, ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci. Novčana naknada pripada mu od prvog dana prestanka osiguranja, ako se prijavi i podnese zahtev Nacionalnoj službi za zapošljavanje, u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa ili prestanka osiguranja. Ukoliko u tom roku ne podnese prijavu, pripada mu naknada samo za preostalo vreme, prema utvrđenoj dužini trajanja prava. U zavisnosti od dužine staža, nezaposleni imaju pravo na novčanu nadoknadu u trajanju od tri do 24 meseca.

##### 3. Kolike su zakonske otpremnine sada, a kolike će biti od prvog januara?

Od prvog januara otpremnine će biti povećane na jednu trećinu prosečne zarade i važiće za sve godine staža ili, ukoliko je za radnika to povoljnije, obračunavaće se polovina republičkog proseka. Do sada je za prvih deset godina važilo pravilo da se zaračunava četvrtina prosečne zarade u prvih deset godina staža, a posle trećina plate.

„Sad ulica najveća fabrika“, Ekipa Novosti. 6. decembar 2008.

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.69.html:227743-Sad-ulica---najveca-fabrika>

Za obuku za traženje posla zainteresovano je 18% od svih zaposlenih i 36% od svih nezaposlenih. Međutim, stariji radnici su mnogo manje zainteresovani, tek 7% zaposlenih i 20% nezaposlenih starijih radnika. Naravno, uslov je da to bude besplatno.

## Poželjni posao za starije radnike

Za nezaposlene radnike, bez obzira na starost, najpoželjniji je posao u državnoj firmi (39%), potom njihov sopstveni biznis (25%), pa inostrana kompanija (11%), a u domaću privatnu firmu želi tek 4% (21% nije odgovorilo na ovo pitanje). Zaposleni radnici, bez obzira na godine, takođe na prvo mesto stavljaju državnu firmu (32%), pa sopstveni biznis (21%), inostranu kompaniju (17%) – (videti tabelu 24).

### **Meni ne treba baba pred penzijom!**

Prvi put sam izgubila posao 2000, i od tada do danas radila sam samo 14 meseci, od 2007 do 2008. u IHTM-u, privatnoj firmi, ali sam dobila otkaz i sad sa njima vodim sudski spor.

Završila sam srednju dizajnersku, upisala sam posle toga fakultet, izgubila godinu i otac me je veoma mladu odmah zaposlio kao administrativnog radnika. Do 1989. radila sam u beogradskom predstavništvu slovenačke „Iskra-delte“, ali to je vreme kad su Slovenci odlazili iz Beograda. Zatim sam bila u „Inter-invest publiku“, pa u „ABC produktu“ i na kraju 1999. u jednom stranom predstavništvu koje se bavilo prodajom papira. Taj stranac-vlasnik nam je u vreme bombardovanja rekao da mu se više ne isplati da ovde radi.

Od 2000. pokušavam preko prijatelja da dođem do posla, ali oni uglavnom kažu: „E, bar da si se javila pre nekoliko dana...“. Zato što preko prijatelja nije bilo uspeha, 2004. sam se prijavila na biro, mada mi nije jasno zašto taj biro uopšte postoji. To je jedna glomazna administracija koja troši pare, a nezaposlenima ništa ne pomaže. Kad sam radila u IHTM-u i dobila otkaz otišla sam na biro da pitam za pravo na novčanu naknadu. Rekli su mi da na to nemam pravo. Raspitala sam se u sindikatu i oni su mi kazali da na naknadu imam pravo. Opet sam otišla u biro da im to kažem i oni su se s tim saglasili, ali su rekli – na 11 meseci. Ali ispostavilo se nije na 11 nego na 12 meseci. Čemu onda služi taj biro.

U IHTM-u sam se zaposlila preko poznanstva, a ne preko biroa ili na osnovu konkursa Infostuda. Ovo navodim, jer nezaposlenim starijim ženama to je jedini način da dođu do posla, a i tad nisu zaštićene od maltretiranja. Radila sam prekovremeno, a proveravali su telefonom da li sam na poslu do 18.30. Posle osam meseci rada zaradu sam primala neredovno, a od januara 2008. isplaćivano mi je po hiljadu dinara na svakih sedam dana. Nisu mi plaćali minuli rad, iako u ugovoru o radu piše 0,4 odsto. Nije mi dozvoljeno da koristim godišnji odmor. Pozlilo mi je na poslu i otišla sam na bolovanje. Poslodavac je tražio od drugostepene komisije da preispitaju moje bolovanje, ali komisija ga je potvrdila. Po povratku s bolovanja dobila sam otkaz, jer „loše utičem na međuljudske odnose u društvu“.

Pratim oglase na Infostudu i šaljem molbe, ali sve ovo vreme samo su me dvaput pozvali na razgovor. /.../ Ipak, i dalje konkurišem. Poslednji put 22. februara, pre toga 19: „Ital impeks“, „Delta đenerali“. Mada u mnogim konkursima piše da traže nekoga „do 35 godina“. To je protivustavno. Svako ima pravo na rad, samim tim i na život, bez obzira na godine.

Ali izgleda da preko Infostuda nemam šanse. Neki su me uveravali da bi bilo dobro da se s nekim udružim i osnujem firmu, ali ortačka „trange-frange“ preduzeća brzo nestaju. Svakog dana oformi se 150 novih, a isto toliko ih se i ugasi. Jedinu perspektivu ima proizvodnja, ali muž (inženjer) i ja smo izračunali da nam je za start takve firme potrebno 70.000 evra. Dakle, da prodamo stan i da pod stare dane budemo podstanari.

Htela sam i da se bavim šivenjem, jer šivenje je moj hobi, ali imam problema sa kičmom i ne mogu da radim dugo za mašinom. Preostaje mi da čekam penziju i da konkurišem, mada mi sin, koji sad studira, kaže: „Vidiš da te niko neće“. Znam da je u pravu, ali u dubini duše hrabrim sebe i nadam se.

Marija Opsenica, „Bez posla u pedesetoj“ – *Politika*, 25.2. 2009. -  
<http://www.politika.rs/rubrike/Sta-da-se-radi/Deset-godina-dva-poziva.lt.html>

Tabela 24. Poželjni posao - zaposleni i nezaposleni (u %)

		Ne zna, ne misli o tome	Sopstveni biznis	Državna firma	Domaća privatna firma	Inostrana kompanija	Ukupno
50-64 godine	zap	33	14	32	3	18	100
	nzp	37	25	26	4	8	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,15; p=015 – a za uzorak nezaposlenih 0,27; p=000

Izvor: Istraživanje Cesida, 2009. godine

Stariji radnici koji su zaposleni na prvo mesto stavljaju takođe državnu firmu (32%), potom stranu kompaniju (18%), pa sopstveni biznis (14%), dok 33% ostavlja ovo pitanje bez odgovora. Nezaposleni stariji radnici gotovo podjednako žele posao u državnoj firmi (26%) i da pokrenu sopstveni biznis (25%), za inostranu kompaniju opredeljuje se 8%, a za domaću privatnu firmu 4% (čak 37% nije odgovorilo na ovo pitanje). Nema sumnje da su ove želje prilično racionalne, a možemo reći da iza njih stoji želja za sigurnim poslom.

### Stav prema mogućnosti sopstvenog biznisa

Videli smo već da četvrtina starijih nezaposlenih radnika (isto kao i četvrtina svih nezaposlenih) želi da se bavi biznisom. A evo kakvi su odgovori dobijeni na direktno pitanje o odnosu prema mogućnosti za pokretanje biznisa, odnosno (najčešće) prema samozapošljavanju. Dok je prethodno pitanje tematizovalo poželjnost posla, ovo o odnosu prema mogućem biznisu, tematizuje realnost u povodu pitanja biznisa. U tom kontekstu treba i razumeti nalaz po kojem 83% starijih nezaposlenih radnika odbacuje svaku mogućnost svog biznisa ili čak o tome i ne razmišlja. Od 17% preostalih, 6% je već u biznisu, 9% pokušava da organizuje sopstveni biznis, a 1% tvrdi da uskoro počinje sa biznisom.

Tabela 25. Stav starijih radnika prema mogućnosti sopstvenog biznisa (u %)

		Nema šanse, ne misli o tome	Već je u poslu	Poku- šava	Uskoro počinje	Ukupno
50-64 godine	zap	70	26	3	1	100
	nzp	83	6	9	2	100
<b>Prosek za ceo uzorak</b>	<b>zap</b>	<b>67</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Ck za poduzorak zaposlenih 0,23; p=000; a za uzorak nezaposlenih 0,32; p=000.

Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Na nivou svih nezaposlenih aktivan odnos prema biznisu ima 20% ispitanika (za 3% više nego u slučaju starijih nezaposlenih) i to 7% kaže da je već u biznisu, 11% pokušava, a 2% tvrdi da uskoro počinje.

### *Koliko su nezaposleni zadovoljni radom Nacionalne službe za zapošljavanje*

Nacionalna služba za zapošljavanje ne prolazi sjajno u očima nezaposlenih (videti distribucije odgovora u tabeli 26 i u grafikonu 15).

Tabela 26. *Zadovoljstvo nezaposlenih radom Nacionalne službe za zapošljavanje (u %)*

	Ne zna, nema kontakt	Zadovoljan	Nezadovoljan	Ukupno
29. god. i manje	36	25	38	100
30-39 godina	40	25	35	100
40-49 godina	14	34	52	100
50-64 godine	24	26	50	100
<b>Prosek</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

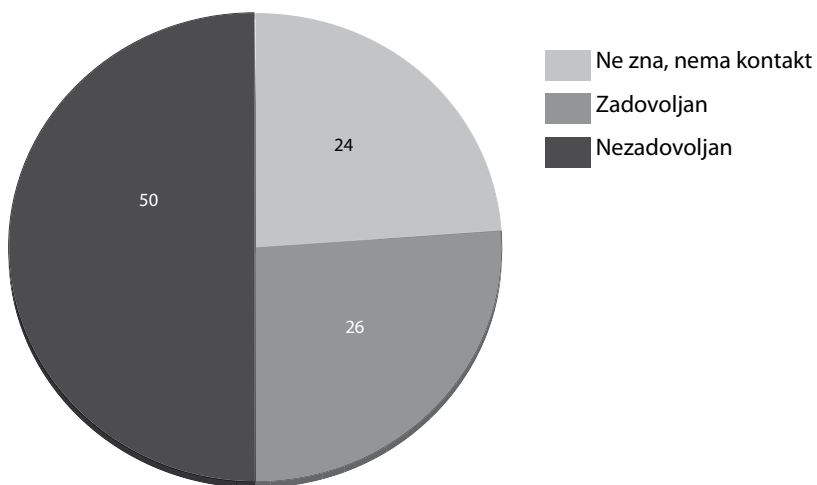
Ck 0,25; p=000. Izvor: Istraživanje Cesida, 2010. godine

Gotovo trećina svih nezaposlenih (30%) izjavljuje da nema kontakt sa NSZ ili da nema dovoljno iskustva da bi se dala ocena ne/zadovoljstva radom Službe. Čak 43% nezaposlenih nije zadovoljno radom NSZ, a zadovoljstvo ispoljava četvrtina nezaposlenih (27%).

Kada je reč o starijim nezaposlenim radnicima, tačno polovina je nezadovoljna radom Službe, četvrtina (26%) je zadovoljna, a druga četvrtina (24%) nije odgovorila na ovo pitanje prvenstveno zbog toga što nije u nekom češćem kontaktu sa ispostavama Nacionalne službe za zapošljavanje.

Zadovoljstvo radom Nacionalne službe za zapošljavanje isto je (oko 25%) u svim starosnim grupama, osim kod nezaposlenih radnika koji imaju između 40 i 50 godina (34%). Treba skrenuti pažnju da upravo pripadnici ove grupe imaju češći kontakt sa NSZ i češće se izjašnjavaju o radu NSZ - 86% prema 60% onih koji imaju između 30 i 40 godina. Vidimo, dakle da su nezaposleni radnici iz ove grupe češće zadovoljni, međutim oni su češće i nezadovoljni. Tako je u ovoj grupi nezaposlenih, nezadovoljna polovina ispitanika (52%) za razliku od, na primer trećine (35%) onih koji su nezadovoljni a imaju između 30 i 40 godina starosti.

Grafikon 15. Zadovoljstvo nezaposlenih radom Nacionalne službe za zapošljavanje, 2010. godine



U našoj fokus grupi polovina učesnika faktički nema redovni kontakt sa „Zavodom za zapošljavanje“ sa obrazloženjem da je to „uzaludni posao“, „gubljenje vremena“, „maltretiranje“...

Druga polovina ima redovni kontakt, ali ni oni nisu uvereni u svrsishodnost tih „prijavlivanja na Zavod“ i uglavnom su nezadovoljni radom Službe. „*Mi mislimo da oni rade za nas, a oni misle da rade za sebe i za poslodavce*“, reče u diskusiji „inžinjer“.

## 5.

### Ejdžizam - Svakome je svoja muka najteža

*„Svakom je svoja muka najteža. Tuđu je lako nositi,  
jer je nosiš u ruci, kao kofu vode, pa ako ti oteža,  
možeš je prosuti ili ostaviti, a svoje se teško otarasiti.“*

Murat Baltić, „Fetva“.

Ageizam, egizam, ejdžizam<sup>58</sup> ili *ageism* – jeste pojam koji se vezuje za ime gerontologa Roberta Batlera.<sup>59</sup> Ovim pojmom Batler je označio predrasude prema starenju kao procesu i prema starijim ljudima uopšte, diskriminaciju starijih ljudi, kao i stereotipe o njima i predrasude prema njima. Inače, bilo je logičnih pokušaja da se značenje pojma proširi na svaku diskriminaciju povezanu sa godinama diskriminirane osobe, znači i na diskriminaciju mladih<sup>60</sup>, međutim danas je uobičajeno da se ejdžizam odnosi na diskriminaciju starijih ljudi.

U jednom kasnijem radu R. Batler pojam ejdžizma razlaže na tri polja: (1) predrasude prema starijim osobama, starosti i starenju, uključiv i samoocene od strane samih starih ljudi; potom (2) diskriminacija starijih ljudi prilikom otpuštanja i zapošljavanja, uključiv i druge načine isključivanja iz aktivnog života; i na kraju (3) institucionalno, svesno ili nesvesno, podsticanje i/ili podržavanje negativnih stereotipa o starijim ljudima. E. Palmor u pominjanom tekstu (v. napomenu 60) govori o devet negativnih stereotipa o starima: bolest, nemoć, ružnoća, mentalno propadanje, mentalna oboljenja, beskorisnost, izolacija, siromaštvo i depresija. Isti autor u knjizi *Ageism* govori o tri glavna oblika psiholoških efekata edžizma: prihvatanje (*Acceptance*), odbijanje (*Denial*) i izbegavanje (*According*) koje je najgore.

Za psihologa Svetislava Jovanovića, ejdžizam je „proces sistematske diskriminacije ljudi samo zato što su stari, slično rasizmu koji je uslovljen bojom kože nekih ljudi. U mnogim sredinama, ne samo kod nas, stari ljudi se označavaju kao tvrdoglavi, teški

58 Očito da nemamo reč koja bi odgovarala pojmu *ageism*, otuda i ovo posrbljavanje engleskog termina u domaćoj literaturi. U Hrvata bilo je pokušaja da se promoviše pojam „dobizam“ no nije šire prihvaćeno (o „dobizmu“ . Matković, 2008: 493). „Jezički čistunci“ su skloniji upotrebi pojma „starosna diskriminacija“ iako je značenje pojma diskriminacije znatno uže i vezuje se prvenstveno za ponašanje...To je najvidljivije u onim pokušajima definisanja ejdžizma u kojem se on definiše pomoću starosne diskriminacije uz još neki dodatak, npr. „sistemsko stereotipovanje“ (videti u Age discrimination – exposing the hidden barrier for mature age workers. 2010. Australian Human Rights Commission, p. 2).

59 Butler, Robert. 1969. „Age-ism: Another form of bigotry“. *The Gerontologist*. Vol 9. No 4. pp: 243-246.

60 Erdman Palmore, na primer, u članku u Enciklopediji ejdžizma (2005. *Encyclopedia of Ageism*. Binghamton: Haworth Press: 331-332) kaže da postoje stereotipi i predrasude prema svim starosnim grupama, ali da su one najizraženije prema starijim ljudima zbog njihovog pripadanja pojedinim deprivilegovanim socijalnim grupama zbog njihove smanjene ekonomske moći usled nezaposlenosti ili penzionisanja ili zbog zdravstvenih problema.

za saradnju, mrzovoljni, 'starinskih pogleda na moral', nesposobni za rad...' („Šta da se radi“, *Politika*, 24.6.2010).

Autori ovog rada, međutim, smatraju da ima smisla stavljanje pojma edžizma u malo drukčiji kontekst.

Ejdžizam ili dobna diskriminacija je ideološki diskurs koji spaja i uobličava u celinu stereotipe o starijima, predrasude prema starijima i diskriminatorne stavove o starijima kojima se podstiče, podržava i objašnjava socijalno isključivanje starijih ljudi

Ekstremni slučaj ejdžizma je lapot (bez obzira da li je u nas postojao ili nije postojao), bolje reći - socijalni lapot. Ako ejdžizam u krajnjoj liniji prelazi u socijalnu isključenost koja se vremenom pojačava, onda se ona i okončava u socijalnom lapotu. Srećom to se u nas, ipak, retko dešava. Takođe treba reći da ejdžizam nije najrašireniji oblik diskriminacije, on je tek na trećem mestu, posle rasizma i seksizma.

No ni ovde nema mesta licitiranju, kao i u slučaju licitiranja za prvo mesto najveće žrtve tranzicije. Svakome je njegova muka najteža.

„(Š)ta da radimo mi koji smo ostali bez posla ne svojom krivicom i imamo preko 50 god. a fali nam do penzije 10 god. radnog staza, poljoprivredu nemam, imam zemlju u saksiji, na konkurs je smesno da se prijavim jer svi traze mlade najviše do 35 god. starosti, ja bih radio ne birajući posao jer mi je posao neophodan za golu egzistenciju, ali eto nema sanse da se zaposlim, i sta sada ja da radim ko bi mi to objasnio. Ovi na birou mi nude 130.000 dinara da zapocnem biznis, mislim sta reci. uredu trebaju mladi da se zaposljavaju i ja sam zato, ali i ovo je problem koji se nekeko mora resiti.“  
<http://rs.ceevee.com/forum/topic/itopic/507/pag/2>

Obično se govori<sup>61</sup> o diskriminaciji u četiri područja tržišta rada:

1. **Gubitak zaposlenja** (ili prerani gubitak zaposlenja) - kod restrukturiranja procesa proizvodnje i smanjivanja broja radnika pre se otpuštaju stariji radnici;
2. **Otežano zapošljavanje** – posao će pre dobiti mlađi kandidati nego stariji, tj. oni koji imaju 45, 50 ili više godina;
3. **Isključenost iz stručnog osposobljavanja** – stariji radnici znatno teže prolaze selekciju za uključanje u programe stručnog osposobljavanja<sup>62</sup>, kako zaposlenih tako i nezaposlenih; retki su ciljani programi stručnog osposobljavanja za starije radnike;
4. **Penzionisanje** - od starijih radnika se traži da odu u penziju čim ispune zakonske uslove, a često im se i „pomaže“ u ispunjavanju nekih uslova.

61 Taj uobičajeni govor, tvrdi Nada Kerovec, temelji se na izvedenim istraživanjima i na analizama postojeće prakse (Kerovec, 2001: 270).

62 “Razlog tome mogu biti i preferencije samih radnika, ali i očekivanja poslodavaca koji daleko manje očekuju od starijih radnika zbog pretpostavki (dokazano neosnovanih) o njihovim (ne)sposobnostima učenja. Ova se isključenost, nažalost, počinje događati već u ranim četrdesetim godinama” (Kerovec, 2001: 271).

Bilo je pokušaja da se značenje pojma ejdžizma proširi na svaku dobnu diskriminaciju. Tako su jedni govorili o diskriminaciji mladih, drugi o diskriminaciji starih; treći i o jednom i o drugom, istovremeno. Naravno, tako je i kada su u pitanju mladi i stariji radnici. U medijima se povremeno pronosi ideja o svekolikom „teroru mladosti“ (u literaturi se koriste pojmovi sa sličnim značenjem: „Cult of youth“, „Youthism“...). Ova pitanja su posebno aktuelizovana u vreme tranzicije i u vreme rasprava o tome ko je „najveća žrtva tranzicije“. (Povremene obnove priča o „sukobu generacija“ iako su medijske prirode, zahtevaju naučno objašnjenje, pogotovo onda kada izlaze iz konteksta u kojem su nastale - potrošnja i propaganda potrošnje - i prete da postanu deo interpretacije društvenih odnosa.)

### **Starost je postala društveno disfunkcionalna i kulturno nepoželjna**

Zemlje u tranziciji su na poseban način osetile probleme sa masovnim otpuštanjem radnika. Za mnoge zaposlene, u punoj životnoj snazi, radni vek je naprasno završen. Koncept novog dinamičnog društva zahteva sprovođenje snažnih ekonomskih i ostalih reformi, a to znači da će veliki broj ljudi ostati bez posla. Uglavnom oni koji imaju više od 50 godina: Oni su višak sa kojim naše siromašno društvo zaista ne zna šta da radi, jer ne može da ponudi alternativu, kaže dr Đorđević i objašnjava: “Zato se nudi slika mladog budućeg građanina koji je sada dete otpuštenog. Dakle na njemu, na našoj deci svet ostaje i zato вреди da se podnese žrtva i tako treba da bude. Žao mi je što to moram da kažem, ali mi se nalazimo u takvoj situaciji kao da nema mesta za sve pa se stariji moraju eliminisati da bi ostavili prostor za mlade. U ovom trenutku čini se neophodnim da se prekine sa prošlošću, a jedan od načina svakako je i taj da se marginalizuju one starosne grupe koje su tu prošlost gradile. Naravno, nisu svi u tome učestvovali i to nije pitanje generacije već ideologije.

“Tradicijski obrazac naročito je prisutan prema ženama koje se već u četrdesetoj proglašavaju starijama, jer su po definiciji ispunile svoju društvenu ulogu oko produženja vrste. S te tačke gledišta žena i nema neku drugu društvenu ulogu”, komentariše dr Jelena Đorđević /.../ Paradoks našeg doba je u tome što s jedne strane zahvaljujući tehnologiji i standardu života, ljudski vek, bar u razvijenim zemljama, postaje sve duži, dok je istovremeno starost (pa i zrelost) postala društveno disfunkcionalna i kulturno nepoželjna. Drugi paradoks je u tome što u sveopštem otvaranju prema mnogim društvenim grupama i potkultutama u društvu u kome se obezbeđuje sve veći prostor za različitost i pravo glasa za sve, postoji jedna unižena populacija, simbolički poništena populacija onih koji nisu u svetu snažne, borbene, na rizik spremne mladosti. /.../ Umesto da se ljudi snažnije motivišu za novi početak, njima se danas kaže da su nepotrebni, jer ne mogu ‘da preskaču po dva stepenika’, da znanje i iskustvo više nisu na ceni. Surovost takve ideologije je danas očigledna, a posledice bolne i sve više troše i obesnažuju naše već izmučeno i obolelo ‘društveno tkivo’. A to tkivo čine mladi, stariji i stari podjednako. /.../

U Americi je „boljka zvana ‘teror mladosti’ odavno dobila ime - ageism, iliti ejdžizam /.../

Mladost je opsesivna tema moderne civilizacije, a održavanje kulta mladosti je imperativ modne, filmske, televizijske i kozmetičke industrije, reklamnih agencija i estetske hirurgije. Profesor dr Jelena Đorđević kaže da je ‘teror mladosti’ duboko inkorporiran u modernu kulturu, naročito kulturu masovnog društva i kulturu dinamičnog ekspanzionističkog kapitalizma ...“

Radmila Stanković, „Teror mladosti“, *NIN*, 7. novembar 2002 -  
<http://www.nin.co.rs/2002-11/07/25838.html>

Nema sumnje da je metafora o teroru mladosti prejaka. To sa punim pravom tvrdi sociolog Sreten Vujović u pomenutom tekstu Radmile Stanković. Kad je reč o



našem društvenom kontekstu, kaže profesor Vujović, „mislim da je to najvećim delom izmišljen problem. Svuda, pa i kod nas, postoje društveno osetljive i ranjive grupe, a to su deca, mladi, stari, samohrani roditelji, pripadnici etničkih manjina itd. Postoji sukob vrednosnih orijentacija između starosnih grupacija, ponekad i sukob njihovih interesa, ali je pitanje ko su u toj konfliktnoj igri dobitnici, a ko gubitnici: mladi, srednja generacija ili stari. Ja bih rekao, barem kada je o našoj sredini reč, da su dobitnici pripadnici srednjih generacija. Ako zanemarimo specifičan svet elektronskih medija, filmske i pozorišne umetnosti, gde se lepota i mladost visoko kotiraju, u mnogim drugim oblastima života mladi su defavorizovani ili čak marginalizovani. Oni su, ipak, najveće žrtve nezaposlenosti, stambene krize, ratova. Ako se postavi ključno pitanje ko kod nas ima društvenu moć, odnosno ko odlučuje, odgovor je, svakako, nisu mladi.“ (navedeno prema <http://www.nin.co.rs/2002-11/07/25838.html>).

#### **Ejdžizam, inicijacija u mladost**

Ako se približavate četrdesetoj godini, sve se više udaljavate od ogledala i sve vas više, verujem, obuzima strah u vezi sa tim hoće li oni od kojih vam zavisi posao, a od kojeg vam zavisi skoro sve ostalo, primetiti ono što se možda samo u ogledalu i vidi, ušće godine! Bez obzira na to koliko ste iskustva i znanja akumulirali i koliko ste ih vešto uveli u praksu, svaka nova bora koja vam se bezobzirno i neminovno ukopava na licu sve vas više 'ukopava'. Što starije izgledate, sve su vam manji izgledi da se izborite u trci zvanj ejdžizam, teror mladosti i uspešnosti. A taj kros je, na žalost, obavezan!

Jedan moj kolega nedavno je napisao da su pedesetogodišnjacima u Srbiji poslodavci postali očuh, a država maćeha. U vreme kada su bili mladi i perspektivni, u SFRJ je traženo iskustvo, sada kada su iskusni, cene se mladi, pa je sredovečnima bliže grobno od radnog mesta! /.../

Nekadašnji obredi inicijacije u zrelost sada su izokrenuti u inicijaciju u mladost preko raznih plastičnih operacija, opsesija dijetama, alternativnih metoda 'povraćaja mladalačke energije'...

<http://beleg-beleg.blogspot.com/> 13.9.2009.

Empirijska istraživanja starosne diskriminacije i edžizma prilično su brojna, pogotovo u poslednjih 20 godina<sup>63</sup>. Mi se ovde zadržavamo na nekoliko lako dostupnih (uglavnom na osnovu podataka „iz druge ruke“)

U jednom Cesidovom istraživanju iz proleća 2009. godine na uzorku od 3.578 ispitanika, bilo je i pitanje o osećanju diskriminacije. Prema dobijenim podacima

<sup>63</sup> Evo jednog kraćeg uvida u predistoriju istraživanja starosne diskriminacije: „Postojanje aktivne diskriminacije protiv starijih radnika godinama je privlačilo pažnju. I pored brojnih studija koje su naglašavale pozitivne kvalitete starijih radnika predrasude ostaju. Još 1950, u longitudinalnoj studiji sa Kembridža je primećeno da je otpor pri zapošljavanju starijih radnika zasnovan na stereotipima koji su očigledno netačni. /.../ 1960-ih, studije objavljene od strane OECD su istakle vrednost zadržavanja starijih radnika i pokazale su da je zaista bilo moguće i "stare pse naučiti novim trikovima" (Le Gros Clark, 1966). /.../ U izveštaju Svetske banke iz 1994 je kritikovano korišćenje tzv. prevremenog odlaska u penziju – kao bezbolnog leka za nezaposlenost. Ne samo da nije bezbolno, već je prevremeni odlazak u penziju skupo rešenje za problem nezaposlenosti i skup način da se restrukturiraju preduzeća (Svetska banka, 1994). Isto tako, ILO je izrazio žaljenje zbog načina na koji se stariji radnici izbacuju iz aktivne radne snage, pa su tako često bili prve žrtve restrukturiranja preduzeća ili vladinih mera za smanjenje ponude radne snage (ILO, 1995).“ (Encel et al, 2010: 7 i dalje)

(videti tabelu 1 i grafikon 1) 22% zaposlenih je izjavilo da je doživelo diskriminaciju, a 78% nije. Kod zaposlenih nema bitnijih razlika između starosnih grupa i doživljaja diskriminacije ( $C_k=0,13$ ) – diskriminirana je nepuna četvrtina (23-24%) zaposlenih u svim starosnim grupama iznad 30-te godine. Jedino se izdvaja grupa najmlađih radnika – do 30 godina starosti, tu je diskriminiran svaki šesti radnik (17%).

Nezaposleni radnici su češće navodili svoju izloženost diskriminaciji. Među nezaposlenim radnicima diskriminirano je između jedne trećine i dve petine (37%), a to je za 15% više nego među zaposlenim radnicima. Druga bitna razlika je rast diskriminacije koji je proporcionalan starenju - što su nezaposleni radnici stariji to su češće i/ili više diskriminirani. Ova pravilnost važi za sve nezaposlene, s tim što je osećaj diskriminiranosti nešto veći u grupi nezaposlenih u starosnoj grupi ispod 30te, nego u grupi sa 30 i više godina starosti. Rast diskriminacije po godinama, izgleda ovako: 32% - 29% - 39% - 47%. Diskriminacija je najveća u grupi nezaposlenih starijih radnika. Među starijim nezaposlenim radnicima gotovo je svaki drugi doživeo diskriminaciju i to: 19% malu, 15% osrednju, a 13% visoku diskriminaciju.

Tabela 1. Osećaj diskriminacije - zaposleni i nezaposleni (u %)

		Visoka diskriminacija	Osrednja diskriminacija	Mala diskriminacija	Nema diskriminacije	Ukupno
29. god. i manje	zap	3	5	9	83	100
	nzp	14	11	7	68	100
30-39 godina	zap	3	8	13	76	100
	nzp	7	10	12	71	100
40-49 godina	zap	7	7	9	77	100
	nzp	13	10	16	61	100
50-64 godine	zap	3	9	11	77	100
	nzp	13	15	19	53	100
<b>Prosek</b>	<b>zap</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>78</b>	<b>100</b>
	<b>nzp</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

$C_k$  za poduzorak zaposlenih 0,13;  $p=163$ ; a za uzorak nezaposlenih 0,21;  $p=113$ .

Izvor: Istraživanje Cesida, 2009. godine

Razlika u obimu diskriminacije zaposlenih i nezaposlenih, kao što je rečeno, iznosi 15%, a gledano po intenzitetu diskriminacije u slučaju visoke diskriminacije četiri puta je više nezaposlenih koji su doživeli diskriminaciju, u odnosu na zaposlene; a gotovo dva puta je prisutnija diskriminacija srednjeg i malog obima u slučaju nezaposlenih, nego u slučaju zaposlenih radnika.

**Psiholog Svetislav Jovanović** (profesor univerziteta u penziji), *Politika*, 24.6.2010.

Polazeći od činjenice da su stari vrlo nehomogena grupa po mnogim kriterijumima, u svetu su na pomolu dve nove tendencije koje se suprotstavljaju ageizmu. Prva je želja za doživotnim obrazovanjem, a druga za zapošljavanjem nezavisno od godina života.

Najveće promene su registrovane u razvijenim zemljama. Tamo se očekuje da će tokom godina doći do smanjenja pritiska mladih na obrazovanje i do istovremenog povećanja učešća starijih. Ovo zbog toga što je u svetu sve prisutnija filozofija da je tajna dugovečnosti ne samo u medicini nego i u obrazovanju. U novije vreme mnogi stručnjaci nameću ideju da je stara samo ona osoba koja ne želi da uči.

Kad je o zapošljavanju reč navodimo stav jedne evropske institucije koja konstatuje da se u svim državama u penziji nalazi armija obrazovanih i sposobnih ljudi koji bi svakom društvu daleko više mogli da koriste kada bi radili nego kao penzioneri, koji zbog malih penzija malo troše.

Ovde se odmah nameće pitanje – šta sa mladima koji su nezaposleni? Odgovor je sledeći: stari će raditi tamo gde su sposobniji ili tamo gde nema dovoljno mladih da obavljaju određene poslove. Konačno, ne treba izgubiti iz vida činjenicu da ima poslova u kojima su stariji potrebni mladima da bi na njih preneli svoje znanje i iskustvo. Na ovaj način sigurno će se skratiti put učenja kod mladih jer se to čini uz pomoć starijih i iskusnijih.

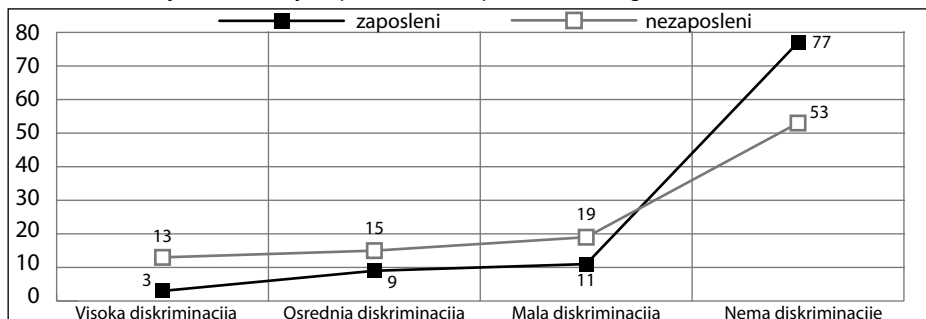
Zanimljivo je poređenje ovih nalaza sa nalazima jednog američkog istraživanja o kojem je Tanjug nedavno informisao. Reč je o anketi među pripadnicima generacija rođenih između 1946. i 1964. godine, koja je urađena za potrebe Asošijeted presa.

Da podsetim da je u Cesidovoj anketi nađeno da je među zaposlenim radnicima odnos između onih koji nisu doživeli diskriminaciju i onih koji jesu, 78% prema 22%. U američkoj anketi na pitanje o diskriminaciji, 82% je reklo da je nikada nije lično iskusilo na radnom mestu, dok je 18% reklo da jeste. Taj broj se međutim povećava na 24% kada se radi o neudatim ženama i na 29% među onima koji su nezadovoljni poslom. Najčešće pominjani oblik diskriminacije jeste da starije radnike zaobilaze povišice i unapređenja (15%) – razlika između naših i američkih nalaza je 4%.

Prvi pripadnici te bejbi-bum generacije 2011 godine pune 65 godina. Dve trećine njih kaže da će nastaviti da rade, barem skraćeno radno vreme i po odlasku u penziju iz finansijskih razloga, bilo zato što moraju, bilo zato što žele dodatni prihod. Ali 29% kaže da želi da nastavi da radi samo da bi imalo neku obavezu. - <http://www.tanjug.rs/specijal.asp?id=1566>

Zanimljivi su i ostali nalazi iz ove ankete. Tri petine pripadnika takozvane bejbi-bum generacije, sada radi za šefa koji je mlađi od njih, a još više njih kaže da je u svojoj firmi starija od većine kolega. Međutim, 61% anketiranih tvrdi da njihove godine nemaju nikakvog uticaja na posao, a 25% kaže da im je to čak i prednost. Svega 14% je izjavilo da im godine na radnom mestu predstavljaju otežavajuću okolnost. Oko jedne trećine kaže da može da ostane u toku sa razvojem u njihovoj delatnosti, kao i da ide u korak sa tehnologijom.

Grafikon 1. Osećaj diskriminacije zaposlenih i nezaposlenih, 2009. godine



### Teško do posla u pedesetim

Pre tridesete često vam kažu da ste premladi za važne stvari, u pedesetim se već suočavate sa prvim odbacivanjima zbog godina. Kriza je, prema ocenama nadležnih najviše pogodila upravo žene u toj dobi, trenutno je nezaposleno više od 120 hiljada žena u pedesetim godinama.

„Obišla sam sva vrata da radim bilo šta, ja sam žena u godinama, imam 52 godine. Svi traže mlađe. Ni Kinezi nas neće za pet hiljada“, rekla je Radica Talević iz Kruševca. /.../

„Čovek sa 45 godina je veoma funkcionalan u psihološkom i profesionalnom smislu upravo zbog toga što je stekao dovoljno iskustvo za svoj posao, utemeljuje to iskustvo i on je vrlo plodonosan“, objašnjava psihijatar Ljiljana Milojević.

„Nekih diskriminacija ne samo da na nivou individualnih slučajeva ima, nego predstavljaju i deo svesti kao neka vrsta normalnosti. Pa normalno je da hoćemo mladu i lepu sekretaricu, prodavačicu. To je svakako kršenje ljudskih prava“, kaže Zorica Mršević, zamenica zaštitnika građana.

Prilog na RTS, 23.11. 2009. -

<http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/Dru%C5%A1tvo/316531/Te%C5%A1ko+do+posla+u+pedesetim.html>

Prema studiji koju je među više od 30.000 zaposlenih u 29 zemalja sprovela GfK (*Gesellschaft für Konsumforschung*) u proleće 2011. godine, tržište rada je polarizovano između razočaranih 18-29-godišnjaka i njihovih starijih, naizgled spokojnijih, kolega. Iako su mlađi radnici uglavnom oslobođeni najvećih odgovornosti na poslu, veći procenat njih je "često" ili "skoro uvek" zabrinut za balans između posla i privatnog života, pritiska zbog prekovremenog rada, kao i za svoje zdravlje<sup>64</sup>.

**Tabela 2.** Postotak zaposlenih koji su „često“ ili „gotovo uvek“ zabrinuti zbog... (u %)

	18-29 god.	30-39 god.	40-40 god.	50-59 god.	60 i više
Balans posla i privatnog života	39	34	30	28	24
Nivo stresa na poslu	40	38	36	34	28
Sigurnost posla	33	31	26	27	24
Pritisak zbog prekovremenog rada	31	26	23	23	17
Sredstva za efikasno obavljanje posla	34	31	30	32	22
Lično zdravlje	32	26	25	27	22

Izvor: GfK International Employee Engagement Survey, 2011

64 Izvor: [http://www.gfk.rs/public\\_relations/press/articles/008022/index.rs.html](http://www.gfk.rs/public_relations/press/articles/008022/index.rs.html)

U ovom istraživanju ipak začuđuje što su najstariji radnici najmanje zabrinuti zbog bilo kojeg od šest ispitivanih aspekata rada. Na drugoj strani, po stepenu najveće zabrinutosti izdvajaju se najmlađi radnici. U svih šest dimenzija rada, najstariji radnici su najmanje, a najmlađi radnici najviše zabrinuti. Razlike se kreću između 9 i 15 postotaka. Najveća je razlika u slučaju balansa posla i privatnog života (15%), a najmanje u slučaju sigurnosti posla (9%). Sigurnost posla gotovo uvek ili često brine svakog trećeg zaposlenog Amerikanca koji ima između 18 i 30 godina, ali tek svakog četvrtog zaposlenog kojima ima 60 i više godina (toliko o mitskoj priči o tome kako su radnici u zapadnim zemljama naviknuti na „fleksibilnost radnog mesta“ kako ih ne uzbuđuje gubitak posla jer će brzo naći drugi posao).

**Stariji teže do posla** - Prilog na RTS, 3, februar 2010.

Nezaposlenost u Srbiji raste iz meseca u mesec. Iako kriza jednako pogađa sve kategorije stanovništva, starijim osobama teže pada saznanje da nekoliko godina pred penziju moraju da traže novi posao. Za razliku od onih koji tek počinju radni vek, stariji od 45 godina, osim sa činjenicom da posla nema, suočavaju se i sa predrasudama poslodavaca. Kada ih zaposle, njihovi poslodavci priznaju da je u poređenju sa mladima prednost starijih pre svega entuzijazam sa kojim rade i dugogodišnje iskustvo.

Obuka, prekvalifikacija, dokvalifikacija, lični plan, profesionalni plan, samopomoć, samozapošljavanje, je ono što ćete sigurno čuti pre nego što vam neko saopšti da ima posao za vas.

Do nedavno, izrazi o kojima nismo mnogo brinuli, a sada surova realnost za one koji su svoj čitav životni vek proveli na jednom radnom mestu i u dugogodišnjoj tranziciji u Srbiji ostali bez posla.

Lela Gavrilović, četiri godine je bila na Birou za zapošljavanje, i sada je našla posao.

“Zavod za zapošljavanje nam je našao ovaj posao. Poslali su me na razgovor, gde su me primili iako sam imala puno godina za ovakvo radno mesto”, kaže Gavrilovićeva.

Komentarišući zašto su je ranije odbijali poslodavci, ona kaže da su joj poslodavci govorili kako oni ne bi da rade sa starijim ljudima, i da bi više voleli da rade sa mladima. /.../

Više od 290.000 lica starijih od 45 godina trenutno je u Srbiji bez posla. Samo nekoliko godina pre penzije, suočeni su sa novom situacijom. Mnogi ne samo da nisu mislili da će pri kraju radnog veka, učiti nove reči, već sigurno nisu očekivali da će nekoliko godina pred penziju, ponovo završiti u školskim klupama, na raznim obukama. “Kod ovih lica, bez obzira što imaju veliko iskustvo za rad na određenim poslovima, pojavljuje se problem da njihovo iskustvo, ukoliko su dugo godina bili u firmama, koje nisu pratile razvoj tehnologija, ustvari imaju zastarela znanja”, kaže Srđan Andrijić iz Nacionalne službe za zapošljavanje. Andrijić dodaje da je tu kategoriju lica veoma teško zaposliti, bez dodatnih uključenja u obuke prekvalifikacije, dokvalifikacije, odnosno da im se na određeni način osveže znanja i sposobnosti koje imaju. I to je izvesno ograničenje za njihovo zapošljavanje. - Ipak, stariji od 45 godina nekad su i u prednosti u odnosu na mlade. /.../

(<http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/Dru%C5%A1tvo/476771/Stariji+te%C5%BEe+do+posla.html>)

Agencija Puls iz Zagreba sproveda je 2009. godine istraživanje među 1.300 hrvatskih građana o stavovima i nivou svesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije.

- Sa stavom „Starije generacije su puno manje sposobne od mlađih“ nije se složilo 60% ispitanika, složilo se 34%, dok 6% nije odgovorilo na pitanje (aritmetička sredina je 2,9 pri ponderu 1 za potpuno slaganje i ponderu 4 za potpuno neslaganje).

- Sa stavom „Mlade generacije su neodgojene i bez bilo kakvih moralnih nazora“ nije se složilo 54% ispitanika, složilo se 41%, dok 5% nije odgovorilo na pitanje (aritmetička sredina je 2,6 pri ponderu 1 za potpuno slaganje i ponderu 4 za potpuno neslaganje).
- Na pitanje o području u kojem je diskriminacija u Hrvatskoj najraširenija, čak 58% ispitanika je pomenula rad i zapošljavanje u tri moguća odgovora na ovo pitanje.
- Četvrtina ispitanika je izjavilo da je lično doživelo diskriminaciju a gotovo svaki drugi među njima (47%) je diskriminaciju vezalo za rad i zapošljavanje. (Istraživanje Pulsa o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije. Zagreb, 2009).

Agencija Ipsos – Strategic marketing iz Beograda, sproveda je 2010. godine, istraživanje javnog mnjenja o diskriminaciji i nejednakosti u Srbiji, na uzorku od 1.325 ispitanika. Evo nekoliko nalaza iz ovog istraživanja:

- 22% ispitanika je navelo da su u Srbiji najviše diskriminirani stariji!
- 47% je navelo da su starije osobe diskriminirane „mnogo“ ili „prilično“;
- 79% građana navodi da je u oblasti zapošljavanja diskriminacija prisutna „mnogo“ ili „prilično“;
- 24% ispitanika je izjavilo da je lično bilo izloženo diskriminaciji;
- među onima koji su bili izloženi diskriminaciji, najčešće se navodi „prilikom traženja posla“ (23%), potom „na radnom mestu“ (16%)...

Encel i saradnici izveštavaju o jednom američkom istraživanju („možda najveće istraživanje na ovu temu“) koje je sproveda američka konsultantska firma, Kelly Services Inc, u 2006. Njihova anketa pokriva 28 zemalja a od ispitanika je traženo da identifikuju slučajeve diskriminacije pri zapošljavanju, na osnovu pola, invaliditeta i rasnog porekla, kao i starosti, tokom prethodnih pet godina. Autori su zaključili da je starost kao osnov za diskriminaciju značajno porastao, a ustanovljeno je i postojanje novijih i suptilnijih formi i oblika. Stope starosne diskriminacije su bile u rasponu od 30% u Mađarskoj i Meksiku do niske od 10% u Indoneziji, Luksemburgu i Švedskoj. Australija je bila na devetom mestu sa oko 20%. Keli u svom izveštaju zaključuje da je starosna diskriminacija u porastu, paradoksalno u vreme kada je sve veća potražnja za veštinama i iskustvom starijih radnika. Slični nalazi prijavljeni su i u Australiji u nekoliko navrata. Na primer, u istraživanju o nezaposlenima Australijskog biroa za statistiku (1994.) utvrđeno je da je 44% ispitanika starosti 45 i više godina identifikovala starost kao najveću prepreku za ponovno zapošljavanje, a ta brojka skače na 64% među ispitanicima starim 55 i više (ABS, 1994). (Encel et all, 2010: 8-9).



Na kraju skrećemo pažnju na tri fenomena u vezi ejdžizma, koja su i do sada bila pominjana, doduše više implicitno nego eksplicitno.

Prvo, ejdžizam je funkcionalan u tom smislu što pruža matricu objašnjenja za svaku nepodobštinu prema starima (ali, ne zaboravimo, i prema mladima). Ejdžizam pruža objašnjenje, omogućava razumevanje, daje osnov za reinterpretaciju, olakšava racionalizaciju...Na to upućuje i psiholog Svetislav Jovanović kada kaže „Činjenica je da psihološki mehanizam ageizma omogućuje nekima da ignorišu socijalne probleme starih, naročito siromaštvo.“ (*Politika*, 24.6.2010).

Drugo, ejdžizam ima kumulativni karakter, odnosno otvoren je i pogodan za kumulaciju, pa je na neki način i stimuliše. Ejdžizam „ide pod ruku“ sa drugim temeljima raznih diskriminacija. S jedne strane verovatno će čovek koji ima stavove karakteristične za ejdžizam, imati i druge stavove diskriminatornog karaktera; s druge strane, osoba koja je izložena ejdžizmu, verovatno će biti izložena i drugim oblicima diskriminacije. Nesreća ima kumulativnu prirodu, pa ako je neko žena<sup>65</sup>, ako je Romkinja, ako je osoba sa invaliditetom, ako je stara... onda je jasno da takva osoba ne može da preživi bez neke dobro organizovane i sistematske pomoći društvene zajednice.

Treće, ejdžizam još nije stigmatizovan iako je činjenica da ćemo to nakaradno viđenje i shvatanje starosti, svi doživeti, ukoliko poživimo dovoljno dugo<sup>66</sup>.

---

65 „Ženska radna snaga je dodatno pogođena diskriminacijom. Njih poslodavci ranije nego muškarce opažaju kao starije i čine veći deo radne snage koja se otpušta.“ U uporednoj analizi među evropskim zemljama konstatovana je mnogo lošija socijalno-ekonomska pozicija starih žena u odnosu na muškarce kao posledica nižeg nivoa obrazovanja, slabijih prihoda zbog diskriminacije na tržištu rada i većih teškoća u nalaženju zaposlenja u odnosu na muškarce.“ (Snežana Medić, „Obrazovaniji su i u starosti nezavisniji“, *Politika* 30.6.2010)

66 „Kako je starost istovremeno i naša budućnost, svi ćemo, ukoliko budemo toliko srećni da poživimo dovoljno dugo, osetiti posledice starosne diskriminacije.“ (Marijana Milankov, „Starosne predrasude i stereotipi“, *Politika* 1.7.2010).

# Dodaci

## Dodatak 1: Slučaj čovek (Izbor iz medija)

### Nadničar bi opstao

*(Ispovesti otpuštenih radnika – Privatizacija indijske 'Agrounije' promenila život Dragomira Tomića)*

Dragomir Tomić (50) godinama je važio za jednog od najboljih traktorista indijskog poljoprivrednog giganta 'Agrounije'. Posle privatizacije ostao je bez posla i danas nadniči po selu kako bi preživeo.

„Ne stajte mi na muku - otvara dušu za 'Novosti'. - Šta sam dočekao, da maltene moram da prosim! Nije baš dotle došlo, ali nije, bogme, ni daleko. Ono najgore nije došlo samo zato što me, hvala bogu, služi zdravlje pa mogu da radim.“ - Gotovo trideset godina radio je Tomić u nekadašnjem indijskom gigantu. Kao tehnološki višak ostao je bez posla.

„Lažnu sliku stvaraju naši političari da posla u Indiji ima. Otvaraju se pogoni sa po deset, 15, najviše tridesetak radnih mesta. Nema posla ni za mlade, a kamoli za nas starije“, svestan je situacije Tomić.

On, kako kaže, radi opstanka porodice mora da se dovija: „Radim, jednostavno, sve što mi se ponudi. Najradije idem da orem zemlju kao nadničar, pošto to najbolje znam. Uzmem i motiku u šake kada ponestane hleba...“ (B. B. Mijić) „*Sad ulica najveća fabrika*“, Ekipa Novosti. 6. 12. 2008.

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.69.html:227743-Sad-ulica---najveca-fabrika>

### Jauk duži od svih vozova

*M. Marković - Sl. Pašić - 17. januar 2008. - Novosti*

Kad bi se danas odjednom pokrenule sve kompozicije, svi vagoni i lokomotive, koje su proteklih decenija remontovale ruke radnika 'Šinvoza', ne bi mogle da zagluše jauk u porodici Radoslava Stojanova, koga je smrt presekla pre nego što je stigla pravda koju je čekao. /.../ Smrt Radoslava Stojanova na protestu u Domu sindikata u Beogradu pre tri večeri pozledila je nezarasle rane još šest familija radnika, koje je propast zrenjaninskih fabrika 'Šinvoz' i BEK oterala u smrt. /.../

Putujemo, kasnije, u Sečanj, na 30 kilometara od Zrenjanina. Ovde žive najbliža familija Dušana Živanovića. Ovaj radnik 'Šinvoza' /.../ ubio se 12. jula 2007. godine, samo nekoliko meseci pre nego što će ispuniti staž za penziju. Dočekuju nas Dušanov brat Jovo i snaja Marija, postavili i posluženje, valjda je takav red.

- Nikada neću moći da ga prežalim - govori Jovo. - Bio je, to svi znaju, častan i čestit čovek, vredan radnik. Nije mogao da preživi to što je, odjednom, ostao bez dinara u džepu. Uvek je želeo da bude svoj, a nikom na teretu.

Živanovići pričaju da Dušan mesecima pre nego što će odlučiti da digne ruku na sebe u 'Šinvozu' nije primao ni dinara.

- Nama se nije žalio - govore oni. - Ali jeste drugima. Tek kada se dogodila naša tragedija, saznali smo o tome. Govorio je: ovakav život ne mogu da podnesem, ostalo mi je samo da se ubijem. E, da smo znali, možda smo mogli nešto i da učinimo. /.../

Jovo Živanović, u grču, priča kakvi su bili poslednji meseci života njegovog brata u 'Šinvozu'.

- Ukinuli su im sve, prevoz, niotkud dinara. Putovao je, snalazio se kako je znao, često je pešačio



svih 30 kilometara. Verujem, to mu nije teško padalo, ali jeste to da posle toliko godina koje je ostavio u fabrici dospe da mora da pozajmi. To je, za domaćinske sinove, najteže. To je kao smrt. I naš Duda, izabrao je - smrt.

### **Radovan Gaborov umro na ulazu fabrike. Presudio mu očaj**

Mesar u klanici "BEK", Radovan Gaborov, umro je u 54 godini - na fabričkoj kapiji, gde je danonoćno dežurao za dnevnicu od 20 i 30 dinara.

- Prvo su mu davali ovaj novac za autobusku kartu. Ali, on je išao pešice, kako bi uštedeo i kupio hleb, koji nam je postao glavna namirnica... Onda mu nisu davali ni te pare... Oboje smo bili očajni. Pokušavali smo bar da spasemo dete trauma i stresova koji su nas svakodnevno mučili - priča Aranka (52), supruga pokojnog mesara Radovana Gaborova, koja sa sinom Danijelom (13), živi u zrenjaninskom naselju "Šumica", u oronuloj i zapuštenoj porodičnoj kući.

I ona je bila zaposlena u BEK-u, a posle dve decenije rada u teškim klaničkim uslovima, koji su ostavili vidnog traga na njeno zdravlje, zajedno sa suprugom bukvalno se našla na ulici.

Kada je ostao bez dinara, Radovan nije znao šta da radi. Zbog stečaja, nisu mu isplaćivali ni naknadu za autobusku kartu. Aranka je sakupila sve stare porodične stvari i počela da iznosi na pijacu, kako bi prodajom došla do neke pare.

- Ali, nismo imali rešenje. Zapadali smo u sve dublju krizu, gomilali dugove zbog neplaćanja računa za komunalne usluge. Danima smo gladovali... Počeli smo i da se svađamo, a Radovan je sve to teško podnosio. Onda su mi jednog jutra javili da je umro na poslu. Jednostavno - srušio se na fabričkoj kapiji i na mestu ostao mrtav - priča Aranka.

Nije imala ni jedan dinar u kući, niti način kako da obavi sahranu. Gradsko pogrebno preduzeće sahranilo je Radovana Gaborova 'na veresiju' - uz obećanje nadležnih iz BEK-a da će oni snositi troškove sahrane. Posle nekoliko meseci, Aranka je dobila opomenu pred tužbu!? Jer, niko nije platio sahranu njenog supruga, uzornog oca, poštenog radnika i vrhunskog mesara!

### **Dragica Simić presudila sebi u garderobi. Otkaz na konopcu**

Crne sudbine pojedinih zrenjaninskih radnika podsetile su na to kako je javnost potreslo samoubistvo Dragice Simić, udarnice Fabrike auto-delova FAD. Ova pedesetogodišnja metalostrugarka, saznajući da će dobiti otkaz i pored činjenice da je najbolji radnik firme, obesila se 10. aprila 2006.

Simićeva je prekratila sebi muke obesivši se o radijatorske cevi u fabričkoj garderobi. Bila je mašinski tehničar, a 28 godina je u FAD-u radila kao metalostrugar. Omču oko vrata zateglo joj je gorko saznanje da će i ona, zajedno sa još 190 kolega, završiti kao tehnološki višak. Desilo se to ubrzo posle prodaje tačno 50,06 odsto akcija FAD-a beogradskoj firmi ITH i još nekim učesnicima u tom poslu.

Tadašnji i sadašnji generalni direktor FAD-a Dragiša Ristić odbio je da daje izjave za medije, a novinarima je najstrože zabranio ulazak u fabriku. Radnici su nam o crnoj sudbini njihove kolegice govorili u potaji, i sami strepeći od otkaza.

- Dragica je samoubistvo nagoveštavala direkciji i kolegama danima unapred. Na dan kad se obesila, došla je na posao ranije, želeći da porazgovara sa šefovima. Nadala se da će je usled njene teške životne situacije (kći Marija na studijama, sin Marko nezaposlen, muž teško bolestan) izbrisati sa spiska tehnološkog viška. Molila je da je ne otpuste, barem dok joj kći ne završi školu, ali, uzalud. Njeno preklinjanje šefovi nisu shvatali ozbiljno. Umesto bilo kakvog obećanja, uručili su joj rešenje o prinudnom godišnjem odmoru, a to je u FAD-u značilo da ubrzo sledi i otkaz - tvrde Dragičini prijatelji. /.../ - M. BOŠNJAK

## **Dušan Pavlović (61) žrtva tranzicije u Kolubarskom okrugu. Bekstvo iz nemaštine**

Dušan Pavlović (61), iz Valjeva, nekadašnji radnik propale fabrike nameštaja 'Stefil', prvi je, i zasada jedini, platio glavom tranziciju u šest opština Kolubarskog okruga.

Očajan što nije mogao da dobije zasluženu penziju, pošto firma u kojoj je radio nije platila doprinose za pet godina staža, Dušan se ubio.

Popio je veću količinu lekova za smirenje i - otišao sa ovoga sveta.

Beživotno telo uoči pravoslavnog Božića prošle godine pronašla je bivša Dušanova supruga. U stanu u Pantićevoj ulici u Valjevu, nesrećni čovek je kao podstanar živio sa 29-godišnjim sinom, dugogodišnjim pacijentom neuropsihijatrijskog odeljenja Zdravstvenog centra u Valjevu.

- Duže vreme Dušan je govorio da će da dignu ruku na sebe, jer više nije mogao da trpi nepravdu, bedu i bolest sina. Bio je duboko razočaran u društvo, psihički je popustio, ubila ga je neizmerna tuga - pričala je neposredno posle tragedije njegova bivša supruga. - U fabrici 'Stefil' radio je 40 godina i 31 dan, ali je firma propala. Zbog toga pune tri godine nije imao posla ni plate. Uzeo je radnu knjižicu ubeđen da je stekao uslov za penziju. Želeo je da bar novcem od penzije pomogne bolesnom sinu.

Međutim, u Penzionom fondu rekli su mu da 'Stefil' nije uplatio poreze i doprinose za pet godina. Regulisali su tri godine koje su mu nedostajale. Međutim, bivša firma nije želela da uplati i za preostale dve.

Tako je Dušan ostao i bez penzije. /.../ - B. PUZOVIĆ

<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.69.html:208832-Jauk-duzi-od-svih-vozova>

## **Otkazi odnose živote**

*(Blic, 21.11. 2006. - V. Z. Cvijić - A. Ž. Adžić)*

Tragična smrt Milana Tarlanovića (24), mesara u veleprodaji 'Megatron' u Novom Sadu, nažalost, nije usamljen slučaj samoubistva na radnom mestu u Srbiji. Stručnjaci smatraju da su samoubistva među radnicima najtamnija strana tranzicije, ali i da se neke stvari mogu preduprediti većim angažovanjem sindikata, pisholoških i socijalnih institucija, ali i države. Nesrećni Tarlanović je u subotu prerezao sebi vrat sa dva noža naočigled brojnih mušterija i kolega nakon svađe sa poslovođom, koja mu je zapretila otkazom jer je samo tri minuta zakasnio na posao.

Od početka ove godine nekoliko radnika je presudilo sebi nakon što su im šefovi saopštili da će ostati bez posla ili im je samo zaprećeno otkazom.

Javnost još pamti tragičan kraj života Dragice Simić (50), radnice FAD u Gornjem Milanovcu, koja se 10. aprila obesila o radijatorske cevi u garderobi fabrike pošto joj je posle 28 godina rada uručen otkaz. Uz oproštajno pismo ostavila je i pohvalnicu koju je dobila kao najbolja metalostrugarka u fabrici.

Nekoliko meseci posle toga Milivoje Nikolić Nidža, radnik smederevskog „Ju-Es stila“, umro je na ulazu u fabriku u kojoj je radio 33 godine. Uz avgustovsku platu dobio je obaveštenje da mora da napusti firmu, pa mu je pozlilo. Srčani udar.

I Zvezdan Todorović, radnik Luke Beograd, ubio se nakon što je saznao da je na listi onih koji su nepoželjni u preduzeću. Kolima se otisnuo u Dunav i to na mestu gde je reka duboka 40 metara.

Profesor psihologije Žarko Trebješanin kaže za „Blic“ da su samoubistva radnika najtamnija strana tranzicije o kojoj se malo govori.

- To je najveća cena tranzicije, koja se plaća ljudskim životima. Najugroženiji su ljudi od 35 do 55 godina, koji nisu za penziju, a teško ih prihvataju nove firme. Ima dosta ljudi koji se ne

snalaze sa novim tehnologijama i novim zahtevima. Jedan veliki broj ljudi osiromaši, a jedan ostaje i bez posla. Dešavalo se da u velikim privrednim sistemima oba supružnika ostanu bez posla. To je simbol surovog kapitalizma: da neko zbog tri minuta zakašnjenja na posao izgubi život - kaže profesor Trebješanin.

Psiholog Višnja Helajzen, savetnik direktora Nacionalne službe za zapošljavanje, smatra da je gubitak posla ili pretnja otkazom jedan od najvećih stresova kod savremenog čoveka.

- Nesumnjivo je da otkaz ili pretnja gubitkom posla, posebno u tranziciji, može biti okidač kod osoba koje su već dugo pod stresom ili imaju nekih unutrašnjih problema - kaže ona uz konstataciju da na osnovu nekoliko slučajeva ne možemo generalizovati ovu pojavu i tvrditi da je došlo do povećanja samoubistava među zaposlenima.

Višnja Helajzen objašnjava da zbog otkaza ili pretnje kod radnika dolazi do gubitka samopouzdanja, vrednosti, zabrinutosti za svoju budućnost i budućnost porodice. Ta osećanja su posebno naglašena u vremenu previranja i to kod ljudi koji se teže prilagođavaju promenama.

#### **Smrtonosno siromaštvo**

Crne tvrdnje o žrtvama tranzicije potvrdio je i izveštaj UNDP-a (Programa UN za razvoj iz 1994. godine), koji je pratio promene u zemljama Istočne Evrope posle prvih nekoliko godina tranzicije, a u kojima se Srbija tek sada nalazi. Konstatovan je drastičan porast siromaštva i samoubistava. U izveštaju UN zaključeno je da je „tranzicija u tržišnoj ekonomiji bukvalno bila smrtonosna za veliki deo ljudi“. Tada je čak konstatovano i da je u zemljama koje su uspešno prolazile kroz tranziciju, kao što su Češka, Mađarska i baltičke države, došlo do visoke stope samoubistava. Te zemlje su se suočavale sa tim problemom tako što su pravile posebne programe za radnike da se suoče sa mogućim gubitkom posla i bankrotstvom.

Trebješanin kaže da bi u sprečavanju samoubistava radnika sindikati mogli da urade više i pripreme socijalni program, ali da tu ima dosta posla za psihologe i socijalne radnike.

- Svi oni moraju da pripreme ljude na to šta ih čeka. Na primer, saopštavanje nekom da je izgubio posao mora biti veoma oprezno izrečeno. Ne može čoveku samo da se uruči otkaz ili da vidi da je na spisku za otpuštanje. Naši ljudi su u socijalizmu bili naviknuti na drugačiji sistem. Imali su bedne plate, ali sigurnost radnog mesta - kaže profesor Trebješanin. On naglašava da je osnovno i da država stvori uslove za otvaranje novih radnih mesta.

Višnja Helajzen smatra da je najvažnije da ti ljudi shvate da i posle tako velikog stresa, kao što je gubitak posla, nije sve tako crno i da uvek postoji rešenje problema. U pronalaženju izlaska iz te situacije treba da im pomognu njihovi najbliži, porodica i prijatelji, a ako i tada nema napretka, treba da potraže stručnu pomoć. /.../

[http://www.blic.rs/stara\\_arhiva/tema/125283/Otkazi-odnose-zivote](http://www.blic.rs/stara_arhiva/tema/125283/Otkazi-odnose-zivote)

#### **KAKO PREŽIVETI OTKAZ. Svet se ruši u pedesetoj?**

„Dnevnik“, 8.11.2003. Lj. Malešević, Jasna Barbuzan

Naći se bez posla u četvrtoj ili petoj deceniji života, kada je čovek još uvek snažan i može da radi i stvara, dovoljno stručan da doprinese rešavanju mnogih radnih zadataka i kada se ne ostvaruje pravo na penziju, predstavlja problem mnogo širi od onog koji osećaju pojedinac i njegova porodica

Kao posledica tranzicije i reforme, samo u ovoj godini bez radnog mesta ostalo je 27.000 ljudi, pa je tako ukupan broj onih koji čekaju na posao dostigao gotovo milion. Nezaposlenost je trenutno jedan od najvećih problema Srbije, a stopa nezaposlenosti od 30 odsto daleko je veća od onih koje su registrovane u zemljama u tranziciji u vreme njihovih strukturalnih promena. Ovom broju nezaposlenih treba dodati i one koji će tek ostati bez posla, jer ne treba zaboraviti

da tek predstoji restrukturiranje velikih sistema i velikih državnih preduzeća.

Iako velike, same brojke ne govore mnogo. Ali, kada se zna da je svaki nezaposlen čovek lišen jednog od osnovnih, egzistencijalnih uslova života i da njegova nezaposlenost povlači ugrožen položaj članova porodice, problem se umnožava. Kako upozoravaju sociolozi, armija od gotovo milion nezaposlenih ujedno znači gnev i nezadovoljstvo bar još toliko osoba.

- Iako nijednom nezaposlenom čoveku nije lako, ipak bih izdvojio one koji su posle dvadesetak godina radnog staža ostali bez posla - kaže sociolog mr Nebojša Jovanović. - Radi se o ljudima srednjih godina koji su stekli dovoljno iskustva, prakse i znanja za posao koji su godinama obavljali. To su godine kada se teško uči i prelazi na neki nov posao, teško se menjaju stečene navike, pa iako se radi o već afirmisanim stručnjacima, za njih se često kaže da su za "revolucionarne" promene suviše uspavani i tromi. Gubitkom posla ruši se njihov svet u kojem su se osećali sigurno. Posle tolikih godina radnog staža našli su se na birou, ili, kako to oni shvataju, na ulici. Svet oko njih dobija sada drugačiju sliku, osećaju se prevareno, bezizlazno, ljuti su, razočarani... Prema svojim bližnjim menjaju odnos, jer im se čini da su i u njihovim očima obezvređeni, kao neko ko je od "hranioca" postao beskoristan član.

Po rečima našeg sagovornika, radi se o novoj sociološkoj grupi koja se odvaja od onih koji imaju posao. Svoje ponašanje će bitno promeniti u odnosu na ono koje su imali kada su bili zaposleni, kada su bili "kao i drugi". Ovi ljudi se lakše razumeju, jer imaju istu brigu, interes i zahteve koje postavljaju pred društvenu zajednicu, a posebno pred vlast. Oni se osećaju ugroženo pa su podložniji afektivnom ponašanju, nervozni i depresivni.

Kako preživeti otkaz, pitanje je koje zaokuplja ne samo one koji su već ostali bez posla nego i one kojima preti otpuštanje s posla. Ovo brine veliki broj ljudi kod nas, ne samo poslednje godine već i mnogo godina unazad. Naime, već desetak godina govori se o prevelikom broju zaposlenih u gotovo svim segmentima rada, ali ipak ne može se računati da su ljudi psihički pripremljeni da će otkaz "zakačiti" i njih.

- Svako od zaposlenih potajno se nadao da neće baš on biti na listi za otpuštanje, pa čak i oni koji su znali da se celo odeljenje ili preduzeće gasi - kaže psihijatar Jelica Stupar, jedna od učesnica nedavnog skupa psihijataru u Beogradu na kojem se, između ostalog, razgovaralo i o psihičkom stanju onih koji posle mnogih godina provedenih na poslu ostaju bez njega. - U trenutku kada dobiju otkaz ili budu proglašeni tehnološkim viškom, ceo svet im se sruši. To je trenutak beznađa i šoka. Ali, prava depresija, duboka tuga, bes i izgubljenost javljaju se tek kasnije. Naime, kada se shvati da ujutru više nema kuda da se ide, šta da se radi, da je čovek na neki način odbačen i izolovan iz svoje dotadašnje svakodnevice, javlja se samokritika i kritika celog društva, bes ili otupelost na sve šta se oko njega događa. Sledeća reakcija obično je potištenost, depresija i otupelost, kao i teško razočarenje što se u mnogim pokušajima da se nađe nov posao nije uspeo.

Armija onih koji posle deset ili dvadeset godina radnog staža ponovo završavaju na birou i obilaze pragove privatnih ili društvenih preduzeća suviše je velika da bi se ovaj problem "specifičnog tipa nezaposlenih" lako rešio. Kako je rečeno, prva godina tranzicije i reformi uvek je praćena porastom nezaposlenih, jer jedan broj ljudi ostaje bez posla, ali ovaj period je kod nas prošao pa zabrinjava činjenica da nezaposlenost i dalje raste.

- Otpremnina koju dobijaju oni radnici koji su tehnološki višak može da pomogne da se krene u neki nov posao ili da se preživi dok se ne nađe drugi - kaže sociolog i psiholog Radmila Kosić. - Ali, malo je onih koji znaju njome da raspolažu, da je ulože u posao koji će doneti zaradu i vrlo često se ova nadoknada istopi, bilo u svakodnevnim troškovima, bilo u loše pokrenutom poslu. To ne treba da čudi, jer su naši ljudi koji su sada u srednjim godinama stasali u drugačijim društveno-ekonomskim uslovima, preduzetništvo ili nije ni postojalo ili je bilo u začetku. Ta generacija ljudi radila je uglavnom u društvenim preduzećima u kojima nisu imali udela u poslovnoj politici, sklapanju poslova, raspodeli profita... Sada su bačeni na

jedno oštro, nemilosrdno tržište, u kojem profit igra jedinu ulogu, gde je fer-pleja vrlo malo. Za razliku od razvijenih zemalja, gde postoje agencije koje savetuju i usmeravaju one koji žele da krenu s privatnim poslom, kod nas je čovek upućen samo na sebe. Sve ovo samo govori u prilog tezi da je ostati bez posla u četvrtoj ili petoj deceniji života često zaista nerešiv ili teško rešiv problem. Kakve će biti sociološke posledice i one po psihičko zdravlje ovih ljudi, teško je prognozirati. Ostaje da se uzdamo u ogromnu snagu i izdržljivost našeg naroda koji je pregrmeo toliko toga, kao i u podatak do kojeg su došli sociolozi u Nemačkoj, a koji kaže da ponekad činimo najbolje korake upravo u situacijama koje nam deluju bezizlazno.

## **Ponovo od nule**

Otkaz će neki ljudi doživeti kao da gube tlo pod nogama, a za neke će on predstavljati nov izazov u životu i s puno optimizma nastaviće da traže nov posao. Ali, neke grupe ljudi ipak će otkaz doživeti tragičnije od drugih. Misli se, pre svega, na izbegla i prognana lica koja su u poslednjih desetak godina toliko toga pretrpela, menjala svoj život iz temelja, tako da će im ponovno kretanje od nule svakako vrlo teško pasti. Po rečima mr Jovanovića, iako se za ove ljude tvrdi da su očvrslili i da su naučili da se uvek dočekaju na noge, ne treba zaboraviti da upravo nov otkaz može da dovede do "pucanja", do konstatacije da im je život propao i da za nov izlaz i ponovno suočavanje s egzistencijalnim problemima više nemaju ni snage ni volje

Pomoćnik republičkog ministra za zapošljavanje, Radmila Bukumirović Katić

## **Poseban tretman za nezaposlene pedesetogodišnjake**

Potražnja za nezaposlenima koji imaju oko pedeset godina je najmanja i oni spadaju u grupu posebno pogođenih tranzicijom. Procena je da će oni platiti najveću cenu promena, a posebno ako žive u gradovima s najviše propalih nekadašnjih industrijskih giganta.

- Programom i planom rada o nezaposlenima predviđeno je da će u narednom periodu veći broj nezaposlenih biti star od 45 do 50 godina. Uostalom, s tim smo se već suočili prošle godine, kada su četiri velike banke otišle u stečaj i kada je 12.000 ljudi ostalo bez posla, a među njima najviše baš u toj starosnoj dobi i sa srednjom stručnom spremom. Za njih je i ostalo najteže nalaženje novog posla. Zato je novim Zakonom o zapošljavanju predviđeno, za njih, kao i za sve druge koji će u restrukturiranju velikih preduzeća ostati na poslu, a imaju dosta godina radnog staža, posebna zaštita – kaže za naš list pomoćnica republičkog ministra za zapošljavanje...

Ova kategorija nezaposlenih se teže prilagođava novim uslovima. Evidentno je da se u poslednjoj deceniji malo činilo i ulagalo u obuku radnika i sticanje stručnih znanja, čak se može reći da toga nije ni bilo. U nekim velikim sistemima, ističe naša sagovornica, mnogi su išli na posao ali praktično nisu ništa radili jer je bilo malo posla pa tako nisu ni bili u prilici da stiču nova znanja i prate savremene tokove. Strategijom zapošljavanja i novim zakonom predviđeno je da se u budućem periodu baš na ovoj kategoriji radi mnogo više. Tako Zakon propisuje posebne mere, odnosno subvencije, koje će se davati poslodavcima koji će primati radnike od 50 godina: biće oslobođeni plaćanja doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti. Te doprinose plaćaće država, a poslodavac će samo isplaćivati redovnu zaradu. Dužina subvencija zavisi od kategorije radnika. Tako će poslodavci biti oslobođeni subvencija 24 meseca ako zapošljavaju radnike koji duže čekaju na posao i koji imaju suficitarno zanimanje, ili za čijim zanimanjem ne postoji ili postoji mala potreba za zapošljavanjem...

Pored zakonske regulative, nedavno donetim socijalnim programom koji će uskoro biti usaglašen s novim Zakonom o zapošljavanju, predviđene su i pare koja će se davati ovoj kategoriji nezaposlenih.

- Umesto otpremnina, koje su do sada davane licima koja ostaju bez posla, a koje su odmah i

potrošene a da nije bilo nikakvih rezultata, trebalo bi da se ta otpremnina i neka druga sredstva koriste za otvaranje sopstvenih preduzeća. Ili, ako ti nezaposleni nemaju predispozicija da budu vlasnici preduzeća, onda da se udružuju s drugim radnicima i stvaraju sopstvena preduzeća. To bi ujedno i bio uslov za dobijanje povoljnijih bankarskih kredita za pokretanje nekog biznisa...

Članom 55 Zakona o zapošljavanju predviđeno je da se stariji od 50 godina zapošljavaju na javnim radovima.

- Izraz "javni radovi" je kod nas nepopularan, međutim, oni su važni i korisni. U mnogim evropskim zemljama se na tome posebno radi i baš na tom terenu su postignuti najveći i najbolji rezultati. Primer je Slovenija, koja zapošljavanje na javnim radovima primenjuje od 1993. godine i koja je najdalje otišla. U Španiji se to ne zove program javnih radova nego škola-radionica, ali je identično s onim što je naš zakon propisao pod tim izrazom. Javni radovi su program gde se uz obuku i zapošljavanje postižu rezultati od nacionalnog značaja. Tako bi se pod javnim radovima mogao smatrati posao sređivanja arhiva koji je u državnom interesu, zatim sređivanje biblioteka. Nezaposleni bi mogli za nekoliko meseci da se obuče za poslove arhiviranja. Takvi poslovi bi bili na određeno vreme, ali uz platu i plaćene doprinose...

## **Invalidi**

Novi vlasnici preduzeća nemaju nikakve posebne obaveze prema invalidima rada. Postoje različite kategorije obaveza, a zavise od tipa preduzeća i od toga da li preduzeće koje se prodaje u svom sastavu ima zaštitnu radionicu. Ukoliko nema a postoje invalidi rada, njihov položaj treba da bude regulisan ugovorom o privatizaciji, i to u onom delu gde se reguliše višak radnika i period u kojem će se kasnije sukcesivno otpuštati. U takvom slučaju oni nisu posebno zaštićeni i sledi im ista sudbina kao i svim drugim radnicima - kaže Rada Katić. - Zakonom o radu iz 2001. godine invalidi rada su na neki način izjednačeni s ostalim radnicima. Ranije je bilo propisano da invalidi ne mogu biti tehnološki višak bez sopstvene saglasnosti. Sada te saglasnosti nema. Međutim, invalidi su i dalje u prioritetu politike zapošljavanja. Za njih se obezbeđuju odgovarajuće pare, više nego za druge nezaposlene. Ukoliko invalid rada želi da osnuje svoje preduzeće, dobija nepovratna sredstva, zatim, njima se isplaćuje godišnja zarada u narednih godinu dana. U pripremi je nov zakon o invalidima koji reguliše zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju invalidnih lica. Tako će na jednom mestu biti kompletno obuhvaćeno sve ono što je bitno za život i rad invalida. Tim zakonom se predviđa osnivanje fonda za zapošljavanje invalida i nacionalnog centra za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje ove kategorije lica.

## **Iskustva građana na radnom mestu i prilikom zapošljavanja**

Odlučio sam da vam se obratim, jer mi je ugroženo osnovno pravo, odnosno pravo na rad, koje je regulisano članom 60. Ustava Republike Srbije. Pravo na rad ne mogu da ostvarim zbog diskriminacije prilikom zapošljavanja. Diskriminacija je zabranjena članom 21. Ustavom Republike Srbije.

Nakon 19 godina rada, usled radnog stečaja firme, ostao sam bez posla. Kao nezaposleno lice vodim se još od 8. 2. 1999. godine. Kada sam ostao bez posla nisam mislio da ću toliko vremena biti bez posla, s obzirom na školsku spremu i dužinu radnog staža. Do sada sam konkurisao po mojoj ličnoj proceni oko 120 puta. Za neka radna mesta nisam mogao ni da konkurisem, jer je već neko radio na njima, a konkurs je raspisan samo zbog formalnosti, da bi se prešlo sa rada na određeno vreme, na rad na neodređeno vreme.

Diskriminacija je vidljiva kod uslova u oglasima i konkursima u dnevnoj štampi. Najčešće se ograničavaju godine starosti, traži se lična fotografija, za neka radna mesta posedovanje sopstvenog vozila ili kompjutera, traži se da osobe budu isključivo muškog ili ženskog pola.

S obzirom da sam stariji (imam 51 godinu), najčešće sam bio izložen starosnoj diskriminaciji.

Poslodavci se retko odlučuju da prime u stalni radni odnos starije osobe iz samo njima poznatih razloga. Njima je važniji lični izgled osobe, nego ljudski kvaliteti, stručnost ili pak radno iskustvo. Poslodavcima ne odgovara da je neka osoba nezaposlena duže vreme, jer se boje da neće biti u stanju da obavlja kvalitetno, odgovorno i savesno posao. Traže da je osoba trenutno spremna za određeno radno mesto, mada je potrebno izvesno vreme prilagođavanja na novom radnom mestu. Po struci sam računovođa (zvanje ovlašćenog računovođe), a poznato je da su ženske osobe uglavnom računovođe, tako da sam izložen diskriminaciji po osnovu pola, jer su se poslodavci odlučivali uglavnom za ženske osobe za radna mesta u računovodstvu.

Poslodavci ne gledaju toliko na školsku, odnosno stručnu spremu, već više gledaju na veštine kandidata. Pre će uzeti nekoga ko ima završen neki kurs, nego recimo fakultet.

Ja sam inače član Saveza računovođa i revizora Srbije i posedujem profesionalnu licencu ovlašćenog računovođe. Nekim poslodavcima ta činjenica uopšte nije važna.

Lično sam to doživeo više puta. Ukazao sam na te pojave predavačima na seminarima, kojima sam prisustvovao.

Prilikom konkursa veoma mali broj kandidata se pozove na razgovor. Rezultati konkursa se najčešće kriju. Dokumenta se retko vraćaju (samo na insistiranje putem telefona ili ličnim dolaskom po njih). Najčešće se izbegava reći istina. Ponekad se u odgovoru pomene samo ime primljenog kandidata (neki put ni to), bez drugih relevantnih podataka. Najčešće se u odgovoru krije ime primljene osobe. Osobe koje nisu primljene nemaju najčešće ni pravo žalbe na rezultat konkursa.

Sve više se traže preporuke prethodnog poslodavca. Osobe koje duže čekaju na posao u nepovoljnijem su položaju od onih koji vrše promenu poslodavca. Osobe iz firme koje su se raspale ne mogu ni da dobiju preporuku.

Na početku sam napomenuo da sam ostao bez posla usled radnog stečaja firme u kojoj sam radio ranije. Cilj radnog stečaja je bio što veći otpis obaveza prema poveriocima, a ne likvidacija firme. Firma još uvek postoji, ali sa manjim brojem zaposlenih (uglavnom novi ljudi). Tu sam isto doživeo diskriminaciju (kao i još neki bivši zaposleni iz moje nekadašnje firme). Naime, primljeni su novi ljudi, mada su trebali biti vraćeni na posao oni koji su tu radili i ostali bez posla ne svojom krivicom. Ja sam pokušavao da se vratim u bivšu firmu (nekoliko puta sam konkurisao), ali bez uspeha.

Na kraju još da istaknem da su nezaposleni u gore položaju od zaposlenih po još jednom osnovu. Naime, zaposlene štiti sindikat (negde više, negde manje) i osećaju neku vrstu sigurnosti, dok su nezaposleni prepušteni sami sebi. Dosadašnja rešenja dala su slabe rezultate.

(Preuzeto iz knjige: *O poštovanju prava iz radnog odnosa. Primeri kršenja prava zaposlenih*. 2008. Beograd: Centar za demokratiju, str. 20-21)

## Dodatak 2. Tri reda činjenica o statističkom merenju nezaposlenosti

U osnovi, kod nas a i drugde, nezaposlenost se meri na dva načina. Stariji resurs podataka o nezaposlenima je odgovarajuća državna služba – u nas Nacionalna služba za zapošljavanje (<http://www.nsz.gov.rs/>). Ta evidencija je faktički rezultat volje čoveka koji traži posao (a on može da traži posao čak i da je zaposlen) i ako ispunjava određene kriterijume on biva registrovan tražilac posla. Drugi resurs su povremena istraživanja (ankete) radne snage (ARS), a prema međunarodnim standardima koje je uspostavio MOR. Ova anketa se u nas sprovodi počev od 1994. godine. „Anketa o radnoj snazi je istraživanje usmereno na domaćinstvo i dizajnirano je tako da se pribave informacije o tržištu rada i karakteristikama radne snage. S obzirom na značajne troškove koje bi iziskivao obuhvat svih domaćinstava, anketa se sprovodi na uzorku izabranih domaćinstava<sup>67</sup>.“ (ARS, 2010: 7).

U članu 2. našeg *Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*<sup>68</sup> na sledeći način se definiše nezaposlenost: „Nezaposleni, u smislu ovog zakona, jeste lice od 15 godina života do ispunjavanja uslova za penziju, odnosno najkasnije do 65 godina života, sposobno i odmah spremno da radi, koje nije zasnovalo radni odnos ili na drugi način ostvarilo pravo na rad, a koje se vodi na evidenciji nezaposlenih i aktivno traži zaposlenje. Nezaposleni aktivno traži zaposlenje ako uredno ispunjava obaveze koje ima po zakonu i individualnom planu zapošljavanja. Nezaposlenim, u smislu ovog zakona, ne smatra se redovan učenik, student osnovnih studija do 26 godina života, lice kome miruju prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i lice koje je ispunilo uslov za penziju u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.“

Za Republički zavod za statistiku nezaposleno lice je ono „koje u periodu koji se odnosi na prethodne 4 sedmice nije preduzimalo aktivne korake u cilju traženja posla i nije u mogućnosti da počne da radi u roku od dve sedmice. U drugom slučaju, formalno nezaposleno ili neaktivno lice (lice bez posla, penzioner, student, domaćica i dr.), koje je u posmatranoj sedmici obavljalo neki plaćeni posao, smatraće se zaposlenim, bez obzira na njegov formalni status.“ (ARS, 2010: 8).

(A) Evropske institucije zaposlenim smatraju čoveka koji je u sedmici u kojoj je vršeno anketiranje radio barem jedan sat, pa makar to činio i „za kilo leba“. Država Srbija je orijentisana ka ulasku u Evropsku uniju i u tom kontekstu postepeno prihvata određene administrativne norme koje karakterišu tu Uniju (u ovom slučaju definicija nezaposlenosti koju koristi Eurostat – Statistička služba Evropske unije). Pri tom, ne treba sumnjati u korisnost i podataka ovog tipa, s obzirom da se samo sa takvim podacima mogu vršiti evropske komparacije, odnosno komparacije stanja u Srbiji sa stanjem u drugim zemljama koje su prihvatile ovakvu definiciju ne/zaposlenosti.

U stvari, reč je o definisanju nezaposlenosti prema uputstvima Međunarodne organizacije rada (MOR), tj. *International Labour Organisation* (ILO) koja predstavlja standardnu međunarodnu definiciju nezaposlenosti koja se temelji na četiri odrednice: (1) određena starost, tj. starosne granice koje se koriste za određenje ekonomski aktivnog stanovništva; (2) nezaposlenost, tj. da dati čovek tokom referentne sedmice u kojoj je vršeno anketiranje - nije imao posao; (3) spremnost datog čoveka da radi – u svakom trenutku referentnog razdoblja (sposobnost za rad se podrazumeva); i (4) traženje posla tokom referentnog

67 „Osnovni cilj ankete o radnoj snazi je dobijanje podataka o osnovnim radnim karakteristikama stanovništva i procena ukupne radne snage u zemlji prema sledećim preporukama i definicijama: COUNCIL REGULATION (EC) No 577/98, REGULATION (EC) No 1991/2002 i No 2257/2003 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, COMMISSION REGULATION (EC) No 1897/2000 i 430/2005. Prema ovim definicijama, radnu snagu (aktivno stanovništvo) čine sva lica koja rade (makar 1 sat sedmično) ili aktivno traže posao u cilju sticanja sredstava za život.“(Ibidem).

68 Zakon je objavljen u „Službenom glasniku RS“, br. 36/2009 od 15.5.2009. godine.



razdoblja – da je čovek aktivno tražio posao, preduzimao neke mere kako bi došao do posla<sup>69</sup>. Ove odrednice se tretiraju kumulativno, tj. čovek je nezaposlen ako istovremeno i traži posao, i hoće da radi, i nema posla a nije ni premlad ni prestar po statističkim merilima.

- (B) Nesumnjivo je da se neki ljudi prijavljuju na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje zbog određenih benefita (!?), mada ne žele da rade. Pri tom, ne znamo ni da li oni ne žele da rade uopšte, ili ne žele da rade posao koji je ispod nivoa njihove kvalifikacije ili ne žele malo plaćen posao ili uopšte ne žele da se zaposle... Ne znamo ni njihov broj. Ne znamo ni da li je ta pojava češća među licima koja prvi put traže posao ili među onima koji su otpušteni u njihovoj 55. godini života...
- (C) Nesumnjivo je da ima ljudi koji se ne prijavljuju<sup>70</sup> na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje zato što to nema svrhe, bilo da su izgubili svaku nadu da će doći do posla, bilo zato što smatraju da im NSZ ne može pronaći posao. Ne znamo koliko je nezaposlenih koji nisu evidentirani u NSZ, ne znamo ni njihovu strukturu, pa ni dobnu strukturu. Ne znamo, dakle, ni koliko među njima ima ljudi koji su bili u radnom odnosu - otpušteni su - ne mogu da nađu posao - a imaju više od 45 ili 50 godina.

Stopa nezaposlenosti prema evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje je znatno veća od one iznete u Anketi i zbog toga što se zasniva na podacima iz registra nezaposlenih lica koji obuhvata i lica koja ne žele da rade, već su samo zainteresovana za ostvarivanje beneficija za nezaposlene. Što se tiče Ankete o radnoj snazi, kod nje je stopa nezaposlenosti potcenjena, zato što ne uzima u obzir činjenice da mnoge osobe, posebno u svojoj ekonomiji, ne rade puno radno vreme, što znači da nemaju punu zaposlenost, kao i da brojna lica rade na određeno vreme, sezonski, pa su veći deo vremena nezaposleni. Precenjenost zaposlenosti, odnosno potcenjenost nezaposlenosti prema Anketi o radnoj snazi, možda najbolje ilustruje definicija pojma zaposleni koja glasi: "Pod pojmom zaposleni u ovoj anketi podrazumevaju se lica koja su najmanje jedan sat u posmatranoj sedmici obavljala neki plaćeni posao (u novcu ili naturi), kao i lica koja su imala zaposlenje, ali su u toj sedmici bila odsutna s posla" (RZS, 2009). „Zaista je teško smatrati zaposlenim lice koje radi samo nekoliko sati sedmično.“ (Šuković, 2009: 92-93). – Zaista je teško smatrati nekog zaposlenim ako on od tog rada ne može da preživi!

---

69 Prema članu 87. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti : "Nezaposleni se briše sa evidencije ako bez opravdanog razloga ne izvršava svoje obaveze prema Nacionalnoj službi, odnosno ako: 1. se ne javi Nacionalnoj službi u rokovima iz ovog zakona; 2. na zahtev Nacionalne službe ne dostavi dokaz o aktivnom traženju zaposlenja; 3. odbije ponuđeno posredovanje za odgovarajuće zaposlenje; 4. se ne javi poslodavcu kome ga uputi Nacionalna služba, a radi se o upućivanju u vezi sa posredovanjem za odgovarajuće zaposlenje; 5. odbije da utvrdi individualni plan zapošljavanja, ili se ne pridržava njegovih odredaba; 6. odbije ili svojom krivicom napusti učešće u meri aktivne politike zapošljavanja; 7. se ne odazove na poziv Nacionalne službe; 8. obavlja rad bez zaključenog ugovora o radu ili ugovora po osnovu kojeg ostvaruje pravo na rad van radnog odnosa."

70 Reč je o trajnom glagolu s obzirom da nezaposleni, da bi opstao na evidenciji Službe, mora redovno, u određenim vremenskim razmacima, da se javlja Službi – valjda da bi dokazao da je živ i da je i dalje zainteresovan za posao.

### Dodatak 3. FGD i dubinski intervjui – učesnici

**Livac:** 59 godina, invalidska penzija, prilično bolešljiv, nezaposleni sin (ranije povremeno radio, 3-4 godine ne radi ništa); ćerka udata, povremeno ih pomaže; supruga radi na određeno vreme (produžava se nakon kraćeg prekida), a redovni posao u trgovini izgubila pre 14 godina; žive na selu (prigradsko naselje); imaju nešto zemlje, a ne obrađuju ni baštu.

**Bolešljiva:** 57. Godina, prevarom je potpisala da napušta firmu za neku otpremninu. Rekli joj samo ti idi, pa se prijavi na zavod, godinu dana ćeš primati plau a onda će da ti nađu posao“. Nepismena je, svima se žalila a niko je nije ni saslušao. Muž joj je alkoholičar kojeg su izbacili sa posla. Od dva sina nijedan nije zaposlen, rade šta stugnu i kad ima. Ne zna se od šega žive i kako preživljavaju. Ona je po svemu sudeći pobegla u bolest: „Ne radim ni u kući, a kamoli šta drugo, ne mogu. Sve me boli, stalno sam kod lekara“.

**Majstor:** 63 godine, „majstor za sve“, nekada je bio u radnom odnosu, pa „radio samostalno“, a onda samo povremeno, kad naiđe posao; kaže da je prestao da traži posao jer „niko neće da zaposli čiču“. Supruga mu ima malu penziju. Dve ćerke su mu udate.

**Mašinac:** 68 godina, uzeo otpremninu 4 godine pre starosne penzije, potrošilo se na obnovu bele tehnike; sa suprugom (penzionerka) vratio se u roditeljsku kuću; bave se pomalo poljoprivredom i baštom; deca su u brakovima, sin živi odvojeno.

**Inžinjer:** 65 godina, a pre šest godina postao „višak“ i dobio otpremninu koju je po sopstvenoj izjavi „potrošio uludo“. Supruga mu je penzionerka, jedna ćerka mu studira (ima stipendiju) a druga je udata i ona ih pomalo pomaže. Pokušao da se bavi poljoprivredom ali je uvideo da to nije je za njega. Prepustio se raznim bolestima, supruga mu kaže „umišljenim“. Za njegov položaj krivi su drugi.

**Školarka:** 64 godine, bila čistačica u školi a komšije joj dali naziv „Školarka“ (inače nije završila osnovnu školu). „Otpuštena sam, kaže, i dali mi „miraz“ (neka mala otpremnina). Ne radi ništa i kao da uživa u toj svojoj penziji od 12.000 dinara. Iako živi na selu nema ni baštu, kaže „Zaradila sam da ne radim“.

**Inra:** 59 godina, invalid rada, prima neku „bedu od penzije“. Radi kad ima šta i kod koga, ali da nije teško jer ne može da radi teže poslove. Supruga mu je bolesna, ne radi ništa niti je ikada radila. S njima je i oženjeni sin koji je takođe nezaposlen (povremeno se zapošljava, ali ili ga isteraju ili sam napusti; on može da radi ali kaže da ne voli da rmbači za male pare.

**Mašinka:** 60 godina, starosna penzionerka, „radi po kućama“, voli što je u penziji. Ne bi ostala na poslu i da je mogla; dosta joj je svega, „a ni zdravlje me ne služi“. Živi sa mužem koji čeka penziju (odvojene finansije), a izdržava jednim delom ćerku koja se školuje.

**Kiosk-radnica:** 57 godina, izgubila posao pre 12 godina, bez ikakve otpremnine. Povremeno se zapošljava na određeno vreme ili „na crno“. Muž joj je invalidski penzioner. Sin je nezaposlen a neće ni da radi (ima 32 godine). Pomaže ih njena sestra koja „dobro stoji“.

**Vozač:** 48 godina, radio u firmi, napustio i počeo da radi samostalno, „a sada posla nema“. Supruga mu radi, kao i jedan sin, dok se ćerka školuje. Pomirio se sa „propadanjem života“, više i ne traži posao: „Čekam, pa ako dođe, dobro došao!“ Zdravlje mu nije najbolje, depresivan je, a kaže i da se „druži sa rakijom“ i da mu je to najbolje društvo, a u stvari, dok ima rakije ima i društva.

**Povratnik:** 56 godina, VKV radnik. Izgubio posao zato „što sa pitao direktora kada će plata“. Radio na određeno vreme. Ne može da nađe posao. „Ni rođaci neće da me zaposle, valjda zato što bi ih bilo sramota da mi govore ono što govore drugim radnicima“. Žena mu nezaposlena, takođe izgubila posao. Sin mu nezaposlen, „a radi kad ima“. Ćerka mu ide u školu. „Kad sam video da od zaposlenja nema ništa (ali ga i dalje traži) „vratio se na selo“, „Vratio sam se na selo iako sam

rođen u gradu kao i moj otac i moj deda. Otišao sam na imanje ženinih roditelja i počeo sam da se učim seljačkom životu i poljoprivredi. Da preživimo“. Nekako sastavljaju kraj sa krajem.

**Domaćica:** 62 godine, „oterali je godinu dana pre roka“, doplaćuje za penziju. Kaže: „Da sam bila pametna pa da ja ostavim posao a ne da me oni teraju“. Sada je ponovo domaćica, nemaju dece, Muž joj radi. Reklo bi se da je ona zadovoljna svojim statusom.

**Čuvarka:** ostala bez posla u 57. godini. Živi sa mužem koji je u invalidskoj penziji. „Kad sam ostala bez posla preuzele me ćerke, pa jedna kaže pričuvaj mi dete samo danas, druga pričuvaj mi decu da odem sa čovekom na more. Pa tako, čas jedna, čas druga, a nijedna da se seti da majci nešto ponudi. E onda ja kažem, e nećeš i počnem tako da čuvam tuđu decu, a sada čuvam i pazim bolesne, bolje se plaća. Zaradim tako i za mene i za čoveka“.

**Bivši vozač:** 62 godine, godinama ne radi, izgubio posao zbog alkohola, živi od socijalne pomoći. Smatra da je država obavezna da ga izdržava. Žena ga je napustila, razveli se. Sa decom nema kontakta („ostavili me, svi me ostavili“).

**Pčelica:** 58 godina, tkalja. „Dok sam radila zvali su me Pčelica-Radilica, a otpustili me uz reči da ne mogu sve da postignem ono što mogu mlađe. Ono jes, neke stvari ne mogu, a ne bi i da mogu“. Sada se bavi ručnim radom i ponešto prodaje. „I u kući radim, za trojicom muških i to mi je teže nego da vezem“. Nije se zaposlila iako je mogla, kaže „Dosta mi je, a sad ispade da crnčim kod mojih bez dinara i da sama ne zaradim ništa ne bih imala“. Muž joj je VKV električar sa pristojnom platom, sinovi završili „dvogodišnje zanate“ nemaju posla, pomažu ocu kad ovaj ima neki „privatni poslo“

**Činovnik:** 61 godina, srednja škola. Otpušten sa posla „samo oni znaju zašto“, pre dve godine, dali mu otpremninu. Pita „Da li ste vi čuli da je ikada otpušten neki službenik, niste i nikad nije, samo se mene otpustili. Dali mi pare i rekli daćemo ti još samo da nam se ne vratiš, a vratio bih se ja kad bi moglo i kad bi mi dali. Ne samo što neće da me vrate, a sudili smo se, nego mi ne daju zaposlenje i celoj varoši.“ Izdržava ga još uvek zaposlena žena, deca žive odvojeno – samostalni su. Za gubitak posla, nezaposlenost i sve probleme u zemlji i na sveti krivi su „oni žuti“! Stiče se utisak da mu je drago što je nezaposlen i da bi mu bilo krivo kad bi ga zaposlili, tada ne bi imao ove razloge da pljuje po svima i po svemu. Uostalom, kaže „Lepo je biti nezaposlen, kad umeš“ (nije pristao da to malo šire objasni iako sam pokušavao sa raznih strana!).

## Dodatak 4. Pojmovnik

**Aktivna politika zapošljavanja** (*Active labour market policy*) - Mere koje se preduzimaju kako bi se podigla verovatnoća zapošljavanja nekih teže zapošljivih nezaposlenih pojedinaca.

**Aktivno stanovništvo ili radna snaga** (*Labour force*) - zbir svih zaposlenih i nezaposlenih lica starih 15 i više godina. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Balans posla i porodice** (ravnoteža između posla i porodice) - stepen do kojeg je jedna osoba u stanju da istovremeno uravnotežuje vremenske, emocionalne i bihevioralne zahteve i plaćenog rada i porodičnih obaveza.

**Diskriminacija** - nejednak tretman pojedinca i/ili određene grupe ljudi u smislu razlikovanja, isključivanja, ograničenja ili dovođenja u povoljniji položaj u odnosu na ostale skupine. Diskriminacija se vrši zbog rase, nacionalnog ili etničkog porekla, vere, političkog ili drugog opredeljenja, socijalnog ili imovinskog statusa, rođenja, kulture, starosti, pola ili seksualne orijentacije što je u suprotnosti od jednakosti, uključenosti i neograničenosti u priznanju ili korištenju ljudskih prava i temeljnih sloboda (prema *Opštoj deklaraciji o ljudskim pravima*).

**Dugoročno nezaposleni** - oni koji su nezaposleni duže od godinu dana.

**Eksterna numerička fleksibilnost** (*External numerical flexibility*) - promenljiv broj stalnih i privremenih ugovora preduzeća sa zaposlenima; zapošljavanje saradnika izvan preduzeća (*outsourcing*); zapošljavanje radnika za obavljanje samo nekih delova posla (*subcontracting*). U ekstremnom slučaju ova vrsta fleksibilnosti podrazumeva slobodno otkazivanje ugovora o radu. - Prema Kaufman i Švan, 2007: 3.

**Evropski socijalni fond** (*European Social Fund*) - glavni instrument za sprovođenje strateške politike EU u području zapošljavanja. Fond je osnovan 1957. godine, a iz njega se finansiraju mere protiv nezaposlenosti, razvoj ljudskih resursa i jačanje društvene integracije na tržištu rada. Fond je posebno usmeren na zapošljavanje mladih, zatim osoba koje su dugotrajno nezaposlene, žena i pripadnika društveno marginalizovanih grupa. Posebna pažnja se posvećuje stručnom usavršavanju i obrazovnim programima, programima za zapošljavanje i samozapošljavanje, kao i razvoju novih radnih mesta. - Prema *Pojmovnika EU* - (<http://www.mojaevropa.rs/o-evropskoj-uniji/pojmovnik-eu/>)

**Fleksibilnost radne snage** - sposobnost poduzeća i radnika da: 1) prilagode nivo i *timing inputa* radne snage u odgovoru na promene na tržištu, 2) variraju nivo plata prema produktivnosti i/ili profitabilnosti, i 3) promene zadatke radnika u odgovoru na promene u potražnji (prema Lowther, 2003: 459).

**Fleksibilnost mesta rada** (*Flexplace*) - davanje radnicima različitog stepena kontrole nad mestom na kojem se rad obavlja. Fleksibilnost mesta rada uključuje *telecommuting*, to je opcija za zaposlene na offsite lokaciji, najčešće je to od kuće; tu je „Virtual Office“.

**Fleksibilnost radnog vremena** (*Flexitime*) - uređivanje sopstvenog radnog vremena u okviru smernica koje zadaje kompanija. Zaposleni sa fleksibilnim vremenom su „zadovoljniji svojim poslovima, više žele da ostanu na poslu, pokazuju više inicijative od radnika koji nemaju pristup ovim politikama“ (Galinsky and Johnson, 1998: 9). Vidljivo je, međutim, da je ovo interpretacija iz kože poslodavca. U stvari, pitanje fleksibilnosti radnog vremena subsumira pitanje prekovremenog rada, skraćenog radnog vremena, fleksibilnost u rasporedu radnog vremena, usklađivanje propisanog i od strane radnika preferiranog radnog vremena... sve to tzv. „nultog radnog vremena“ u kojem je radnik stalno na raspolaganju poslodavcu, a biva plaćen samo za ono vreme kada ga je poslodavac pozvao na posao.

**Fleksibilnost ugovora o radu** - ugovori o radu s nepunim radnim vremenom i ugovori o privremenom radu.

**Fleksibilnost zaposlenja** – „svaki oblik zaposlenja koji ne predstavlja zaposlenje s punim radnim vremenom na neodređeni rok. /.../ Fleksibilno zaposlenje tržištu rada pruža pokretljivu radnu snagu. Glavne vrste fleksibilnog zaposlenja su: (1) rad s nepunim radnim vremenom – manjim od nacionalnog standardnog radnog tjedna; (2) privremeni rad – na određeno vrijeme ili za određeni posao, uključujući rad dogovoren putem agencija za privremeno zapošljavanje; (3) povremeni rad – zaposlenje neredovite i isprekidane prirode; (4) rad u okviru ugovora o osposobljavanju – kombinacija osposobljavanja i rada (uključujući naukovanje); (5) Sezonski rad – isprekidani rad u određeno vrijeme godine“ (Lowther i Martina Naletilić: 5).

**Fleksigurnost** (*Flexicurity*) - kombinacija fleksibilnosti i socijalne sigurnosti na tržištu rada. Fleksigurnost je strategija kojom se želi istovremeno povećati stepen fleksibilnosti ali i stepen sigurnosti učesnika tržišta rada. Reč je o novom pristupu socijalno-ekonomskom položaju zaposlenih u visoko razvijenim zemljama. Pristup polazi od činjenice da se u uslovima sve veće konkurencije, koja je rezultat globalizacije i potreba za strukturnim prilagođavanjem privreda, ne mogu izbjeći tehnološki viškovi, ali se može izgraditi novi sistem zaštite radnika. Fleksigurnost se odnosi na politiku koja pokušava da obezbedi i fleksibilnost tržišta i sigurnost radnika merama koje ne sprečavaju ukidanje radnih mesta već obezbeđuju da radnici koji izgube posao pronađu drugi, u što kraćem roku, a u međuvremenu primaju dohodak. (prema Pojmovniku - <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/doc/pojmovnik.pdf>)

**Fluktuacija radne snage** (*Labour turnover*) - Zbir prestanaka rada i novog zapošljavanja u odnosu na ukupni broj zaposlenih.

**Funkcionalna fleksibilnost** (*Functional flexibility*) - delegiranje/prenošenje odlučivanja i odgovornosti na pojedinca ili radnu grupu; mogućnost kombinovanja raznih vrsta poslova; premeštanje zaposlenih.

**Indeks težine nezaposlenosti** - broj dana koji bi prosečno svaki radnik bio nezaposlen tokom godine kada bi prosečna nezaposlenost tokom godine, merena kao umnožak prosečne godišnje stope nezaposlenosti i prosečnog trajanja nezaposlenosti u danima, bila raspoređena na sve osobe unutar radne snage. Nije svedjedno da li je stopa nezaposlenosti posledica manjeg broja nezaposlenih s dugim razdobljima nezaposlenosti ili većeg broja s kratkim razdobljima. <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>

**Indeks zakonske zaštite zaposlenja** (*Employment Protection Legislation, EPL indeks*) – meri zakonsku zaštitu zaposlenja, a napravili su ga 1999. godine, stručnjaci OECD-a. Praktično on je dat kao ponderisani prosek 22 kvantifikovana pokazatelja različitih procedura, troškova, ograničenja i rokova vezanih za postupak otkazivanja ugovora o radu. O regulativi koja je vezana za pojedinačne otkaze ugovora o radu na neodređeno vreme ima 12 pokazatelja; o regulativi privremenog zapošljavanja – šest pokazatelja; i o regulativi kolektivnih otkaza – četiri pokazatelja. EPL indeks ima vrednosti od 0 do 6.

**Interna fleksibilnost** (*Internal flexicurity*) - Mogućnost prilagođavanja broja radnih sati, vrste ugovora i raspodela radnog vremena; prekovremeni rad, skraćeni rad...

**Neaktivno lice** – lice koje (istovremeno) nije radilo poslednjih sedam dana, nije tražilo posao u poslednje četiri sedmice i koje nije voljno da se zaposli u roku od naredne dve sedmice.

**Neaktivno stanovništvo** - sva lica stara 15 i više godina koja nisu svrstana u aktivno stanovništvo, tj. radnu snagu. [http://webbrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webbrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Neizvesni rad** (*precarious work*) - rad koji je nestalan, nezaštićen, slabo plaćen, s kojim se ne može ili jedva može izdržavati porodica..., Neizvesni rad najčešće se veže uz pojmove kao što su npr. rad na određeno, privremeni rad, povremeni rad, studentski rad, rad imigranata (bauštela)

itd, dakle radi se o onim poslovima gdje je radnik zaposlen na kratko vrijeme dok ugovor ne istekne, a nakon toga mora ponovno tražiti posao.“ (Katalenac, 2011).

**Nezaposleno lice** - lice koje u posmatranoj sedmici nije obavljalo nijedan plaćeni posao, niti je imalo posao sa kojeg je odsustvovalo i na koji je moglo da se vrate nakon isteka odsustva, pod uslovom da su zadovoljavala sledeće kriterijume:

- da je u poslednje četiri sedmice preduzimalo aktivne korake u cilju nalaženja posla i da je, ukoliko bi joj posao bio ponuđen, bilo u mogućnosti da počne da radi u roku od dve sedmice;
- da u poslednje četiri sedmice nije aktivno tražilo posao, jer je našlo posao na kojem je trebalo da počne da rade nakon isteka posmatrane sedmice, a najkasnije za tri meseca. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Nezaposlenost i potencijalni output - Okunov zakon** - odnos stope nezaposlenosti i stope ostvarenja potencijalnog društvenog proizvoda. Porast nezaposlenosti prate dodatni gubici ukupnog proizvoda zbog toga što paralelno padaju i ostvareni radni sati, produktivnost i zaposlenost, a stopa aktivnosti se smanjuje. Okunov zakon pokazuje da je gubitak proizvoda vezan uz nezaposlenost znatno veći nego što to pokazuje sama stopa nezaposlenosti. - Prema: <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>

**Obeshrabreni radnici** - osobe koje žele posao, raspoložive su za rad, ali ne rade i ne traže posao jer misle da ga ne mogu naći - čine neiskorišteni radni resurs, ali po definiciji ne ulaze u kategoriju nezaposlenih. Zato se taj deo ljudskih potencijala često naziva i „*skrivena nezaposlenost*“. Ukoliko bi se redefinisali kriterijumi nezaposlenosti, ova grupa ljudi bila bi uvrštena u radnu snagu. Međunarodni standardi predlažu posebnu klasifikaciju za razvrstavanje osoba koje su po definiciji izvan radne snage, zavisno od jačine vezanosti za tržište rada. - Prema: <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>.

**Ranjiva zaposlenost** - zbir vlasnika, samozaposlenih, poljoprivrednika i pomažućih članova domaćinstva i njihovo učešće u ukupnom broju zaposlenih (prema MOR). Postotak ranjivih zaposlenih se određuje kao učešće samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva u ukupnom broju zaposlenih (AŽS). - „Ranjivim smatramo grupe stanovništva radnog uzrasta čiji su ključni pokazatelji položaja na tržištu rada (stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti, udeo ranjive zaposlenosti) bitno nepovoljniji od odgovarajućih prosečnih veličina za ukupno stanovništvo radnog uzrasta.“ (Džuver, 2011).

**Samozaposlena lica** - „Samozaposleni su lica koja rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i lica koja obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili obavljaju neki drugi posao za sopstveni račun.“ (ARS, 2010: 5).

**Sigurnost prihoda** (*Income security*) - Mogućnost zadržavanja istog ili neznatno nižeg primanja i posle prestanka rada (iznos novčane naknade za nezaposlenost).

**Sigurnost radnog mesta** (*Job security*) - Mogućnost zadržavanja svog radnog mesta bez obzira na okolnosti u kojima se preduzeće nalazi.

**Sigurnost zaposlenja** – u ekstremnom slučaju reč je o garanciji zaposlenosti na istom radnom mestu sve do penzije. U najširem smislu sigurnost nije samo sigurnost radnog mesta, već ona uključuje sigurnost nalaženja novog radnog mesta (utoliko je to sigurnost zaposlenja), ali i sigurnost primanja (mogućnost zadržavanja približno sličnih primanja i nakon gubitka posla kroz naknadu za nezaposlenost). Tako se, na primer, govori o tome kako se sigurnost zaposlenja razvija kroz integrisane politike koje povećavaju zapošljivost radnika.

**Stopa aktivnosti ili stopa participacije** (*Activity rate*)- procenat aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

[http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Stopa dugoročne nezaposlenosti** - procenat nezaposlenih godinu dana i duže u ukupnom broju

aktivnih stanovnika. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Stopa neaktivnosti** - procenat neaktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Stopa nezaposlenosti** (*Unemployment rate*) - procenat nezaposlenih u ukupnom broju aktivnih stanovnika<sup>71</sup>.

[http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Stopa zaposlenosti** - procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Teže zapošljiv nezaposleni** (*hard-to-employ ili hard-to-place*) - nezaposleni koji zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, sociodemografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalazi zaposlenje. (član 31 *Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*). Nada Kerovec kaže (2001: 269) da se u svetu u teže zapošljive osobe najčešće ubrajaju sledeće kategorije stanovništva: dugotrajno nezaposlene osobe, mlade osobe bez radnog iskustva, muškarci stariji od 45 i žene starije od 40 godina, osobe nižeg obrazovanja, nekvalifikovani radnici, osobe lošijeg socioekonomskog statusa i osobe s umanjenom radnom sposobnošću.

**Učešće dugoročne nezaposlenosti** - procenat nezaposlenih godinu dana i duže u ukupnom broju nezaposlenog stanovništva. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Veoma dugo nezaposleni** - nezaposleni dve godine i duže.

**Zaposleno lice** - lice koje najmanje jedan sat u posmatranoj sedmici obavljala neki plaćeni posao (u novcu ili u naturi), kao i lice koje ima zaposlenje, ali je u toj sedmici bilo odsutno s posla. [http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS\\_april\\_2011.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/00/37/02/ARS_april_2011.pdf)

**Zapošljivost, sposobnost zaposlenja** (*employability*) – zapošljivost je rezultat i kvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti. Zapošljivost obuhvaća znanja, stručnosti i sposobnosti da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u različitim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa. Pojedinci su najviše zapošljivi kada imaju široko znanje i sposobnosti, osnovna i specijalistička znanja, uključujući sposobnost timskog rada, informatičko-komunikacijske tehnologije te sposobnosti i znanja stranih jezika i komuniciranja. Takva kombinacija znanja i sposobnosti omogućava prilagođavanje promjenama u svijetu rada. - Navedeno prema: *Key Indicators of the Labour Market 2001-2002*. 2002. Geneva: ILO). Pojednostavljeno, zapošljivost se gradi na tri sistema: 1. sistem celoživotnog obrazovanja; 2. sistem pripreme za zapošljavanje (profesionalna orijentacija) i posredovanje pri zapošljavanju; i 3. mere aktivne politike kroz subvencionirano zapošljavanje, prekvalifikacije, dokvalifikacije i aktiviranje. Navedeno prema: [http://www.cepor.hr/news/fleksigurnost/FLEKSIGURNOST\\_teze.pdf](http://www.cepor.hr/news/fleksigurnost/FLEKSIGURNOST_teze.pdf). I još jednostavnije: zapošljivost je sposobnost radnika da sopstvene kompetentnosti u stručnoj, socijalnoj i metodskoj oblasti stalno prilagođavaju izmenjenim situacijama na tržištu rada i da ih koriste tako da budu u stanju da dobiju i zadrže trajno zaposlenje. – Prema: Kaufman i Švan, 2007: 5.

---

<sup>71</sup> „Zbog svoje jasnoće i jednostavnosti je najčešće korištena mjera. Ona oslikava stanje gospodarstva, uspešnost gospodarske politike, te je mjerilo težine socijalnih teškoća i razlika u društvu. Ipak, ona ne govori ništa o trajanju nezaposlenosti, a njen glavni nedostatak je ograničenje samog koncepta radne snage na kojemu se zasniva.“ <http://mjesec.ffzg.hr/nezaposlenost/1.1.html>

# Literatura

2009 Ageing Report — Economic and budgetary projections for the EU-27 Member states (2008-2060). 2009. Brüssel: European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs

*Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle, 2011.* 2011. European Employment Observatory Review. <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEORReview-UB-2011.pdf>

*Agenda za nove veštine i nova radna mesta: Evropski doprinos punoj zaposlenosti.* 2010. Strazbur: Evropska komisija - COM(2010) 682 final

Andrić, Čedanka (prir.). 2009. *Globalni odgovor na ekonomsku krizu – Standardi Međunarodne organizacije rada.* Beograd: Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije i Swiss Labour Assistance

*Anketa o radnoj snazi. Metodološko uputstvo.* 2010. Beograd. Republički zavod za statistiku

Arandarenko, Mihail (ur.). 2006. *Mapa tržišta rada Srbije.* Beograd: Centar za visoke ekonomske studije

Arandarenko, Mihail i Gorana Krstić. 2007. *Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji 2003–2007.* Beograd: Tim potpredsednika Vlade za implementaciju

Strategije za smanjenje siromaštva.

Arandarenko Mihail i Aleksandra Nojković. 2007. *Pregled tržišta rada u Srbiji.* Solun: Center for Democracy and Reconciliation in Southeast Europe. [http://www.employed-empowered.net/labour\\_market\\_serbia\\_srb.pdf](http://www.employed-empowered.net/labour_market_serbia_srb.pdf)

Arandarenko, Mihail i Kosovka Ognjenović. 2008. *Reforma tržišta rada u Srbiji i Slovačkoj.* Beograd: ESPI Institut.

Arandarenko, Mihail. 2010. "Politička ekonomija nezaposlenosti." *Ekonom: east magazin*, Broj 509, 18. februar 2010. <http://www.emportal.rs/zines/ekonomist/114068.html>

Babović, Marija i drugi. 2009. *Praćenje društvene uključenosti u Srbiji.* Beograd: Tim potpredsednika vlade za implementaciju SSS i drugi.

Bajec, Jurij i drugi. 2008. *Social protection and social inclusion in the Republic of Serbia.* European Commission

Bajec, Jurij i drugi. 2010. *Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020.* Beograd: USAID, Ekonomski institut – MAT i Ekonomski fakultet – FREN.

Bejaković, Predrag. 2010. *Savjeti i vodič za poboljšanje zapošljivosti, ostvarivanje prava i socijalnu uključenost.* Zagreb: Institut za javne financije.

Bejaković, Predrag. 2011. "Mjere aktivne politike zapošljavanja u svijetu i Hrvatskoj". U zborniku: Vuković, Drenka i Mihail Arandarenko (prir.). *Socijalne reforme – sadržaji i rezultati.* Beograd: Fakultet političkih nauka. str. 170-182.

Bonoli, Đulijano. 2011. "Politička ekonomija aktivnih mera na tržištu rada". U zborniku: Vuković, Drenka i Mihail Arandarenko (prir.). *Socijalne reforme – sadržaji i rezultati.* Beograd: Fakultet političkih nauka. str. 147-169.



Brkanović, Igor i drugi. 2007. *Mikro-financijska podrška preduzetnicima početnicima u Srbiji*. Beograd: Centar za razvoj preduzetničkog društva.

Crnković-Pozaić, Sanja. 2006. *Fleksibilnost i sigurnost zaposlenja na tržištu rada: iskustva iz Hrvatske*. ILO. [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility\\_croatia\\_croatian.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_croatia_croatian.pdf)

Chawla, Mukesh i drugi. *Iz crvenog u sedo. „Treća tranzicija“ ostarelog stanovništva u Istočnoj Evropi i bivšem Sovjetskom Savezu*. Vašington D.C: Svetska banka. [http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/Overview\\_Serbian.pdf](http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/Overview_Serbian.pdf)

David Baronijan, Hana. 2009. „Socijalna isključenost kao fenomen višestruke deprivacije.“ U: *Analiza karakteristika siromaštva u Srbiji*, Beograd: Tim potpredsednika Vlade za implementaciju Strategije za smanjenje siromaštva.

David Baronijan, Hana. 2009. „Siromaštvo među penzionerima i starim licima sa 65 i više godina.“ U: *Analiza karakteristika siromaštva u Srbiji*, Beograd: Tim potpredsednika Vlade za implementaciju Strategije za smanjenje siromaštva.

Davis Steven J., John Haltiwanger and Scott Schuh. 1996. “Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts.”. *Small Business Economics*, Vol. 8. No 4. pp. 297-315. <http://www.springerlink.com/link.asp?id=w3271187211lm846>

Domadenik, Polona. 2007. „Does Rigid Employment Legislation Impede Employment Prospects? Evidence from Slovenia (str.29-49)“. Zagreb: *Privredna kretanja i ekonomska politika*. Vol.17 No.110. str. 29-49.

Džuver, Ljiljana. 2011. *Zapošljavanje ranjivih grupa na tržištu rada u Srbiji*. Vlada Republike Srbije. Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja.

Franičević, Vojmir i Vlado Puljiz (ur.). 2008. *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Gallie, Duncan et al. 2003. „Unemployment, poverty and social isolation. Is there a vicious circle of social exclusion?“. *European Societies*. Vol. 5, No.1, pp. 1 - 32 *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery*. 2011. Geneva: International Labour Office.

Grbac, Josip. 2005. „Fleksibilizacija rada i novi oblici solidarnosti u društvu“. *BS* Vol. 75. No. 4. str. 1077–1106.

Dorđević Zorana. 2006. „Ejdžizam“. Beograd: *Gerontologija*. Vol. 34, br. 1, str. 215-218.

*EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels, 3.3.2010.

Ghai, Dharam. 2003. “Decent Work: Concept and Indicators”. *International Labour Review*. Vol. 142. No 2. Pp. 113-145.

Hodžić, Alija. 2005. „Fleksibilizacija radnog procesa?“. Zagreb. Beograd: *Sociologija*. Vol. XLVII. No 4. str. 371-385.

Humphrey, A. et all. 2003. „Factors affecting the labour market participation of older workers“. *Research Report 200*, Department for Work and Pensions, [www.dwp.gov.uk/asd/](http://www.dwp.gov.uk/asd/)

*Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije*. 2009. Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske.

- Katalenac, Juraj. 2011. "Europska unija, neizvjesni rad i fleksigurnost". *Zarez*, broj 302.
- Kaufman, Inge i Aleksandar Švan. 2007. *Fleksigurnost na evropskim tržištima rada – tanka linija između fleksibilnosti i socijalne sigurnosti*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung.
- Kerovec, Nada. 2001. "Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi". Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. God. 8, br. 3-4, str. 267-277.
- Klenha, Vaclav i drugi. *Razvoj ljudskih resursa u Srbiji. Pregled*. 2010. ETF. - [http://213.215.218.75/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/69BCC32776104619C12577F9003A8A22/\\$File/NOTE8C5EHK.pdf](http://213.215.218.75/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/69BCC32776104619C12577F9003A8A22/$File/NOTE8C5EHK.pdf)
- Komatina, Slavica. 2003. „Dominantne predstave o starosti“. Beograd: *Stanovništvo*. Vol 1-4, str. 147-160.
- Kosanović, Rajko i drugi. 2008. *Pristojan rad/Decent Work*. Beograd: Savez samostalnih sindikata Srbije i Swiss Labour Assistance (SLA).
- Kovačević, Braco i Duško Vejnović. 2011. *Nezaposlenost*. Banja Luka: Klub intelektualaca 123 i drugi
- Krstić, Gorana i Božo Stojanović. 2001. *Osnove reforme tržišta rada u Srbiji*. Beograd: CLDS
- Krstić Gorana i Victor Sulla. 2007. *Osnovni dokument o trendovima i profilu siromaštva u Srbiji: 2004 – 2006. godine*. Washington, D.C: Svetska banka.
- Krstić, Gorana i Mihail Arandarenko. 2010. „Uticaj ekonomske krize na položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije“. *Kvartalni monitor* br. 20.
- Krstić, Gorana (red). 2010. *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*. Beograd, FREN
- Kulušić, Jasminka. 2009. *Isplati li se fleksibilnost – hrvatsko tržište rada*. Zagreb: TIM press.
- Labour Market Developments in Europe, 2011*. 2011. Brussels: European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- Lowther, Joe. 2003. „Fleksibilnost radne snage i uloga hrvatskih socijalnih partnera u njezinu povećanju“. Zagreb: *Financijska teorija i praksa*. Vol. 27. No 4. str. 457-479.
- Lowther, Joe i Martina Naletilić. *Fleksibilnost radne snage. Istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjena na Hrvatsku*. Zagreb: Ured za socijalno partnerstvo u RH.
- Marić, Zorica. 2005. „Predikcija intenziteta i namere traženja posla na uzorku nezaposlenih“. Beograd: *Psihologija*. Vol. 38. No 2: 5-17.
- Maslić Seršić, Darja i Janja Trkulja. 2009. "Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, operacionalizacije, nalazi". Zagreb: *Društvena istraživanja*. Vol. 18, Br. 3, str. 523-545.
- Maslić Seršić, Darja i Majda Šavor. 2011. "Konstrukcija upitnika suočavanja s gubitkom posla". Zagreb: *Društvena istraživanja*. Vol. 20, Br. 2, str. 495-515.
- Matković, Teo. 2008. „Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj“. Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. God. 15, br. 3, str 479-502.
- Matković Gordana i drugi. 2010. *Uticaj krize na tržište radne snage i životni standard u Srbiji*. Beograd: Centar za liberalno-demokratske studije.
- Metodologija za analizu tržišta rada i prognoziranje potreba tržišta rada u Republici Srbiji*. 2010. EEO Group S.A. – EPRD Ltd.-S&T Services Poland-TARA International Consulting d.o.o

Mihailović, Srećko, Bora Kuzmanović i Gradimir Zajić. 1987. *Nezaposlena omladina Beograda*. Beograd: CIR SSO Beograda.

Mihailović, Srećko. 2008. *Socijalna isključenost viđena očima sagovornika u dubinskim intervjuima i fokus grupama*. Beograd: Cesid

Mihailović, Srećko i drugi. 2009. *Socijalna isključenost u Srbiji – intenzitet, uzroci i tipovi*. Beograd: Cesid

Mrnjavac, Željko. 2003. „Može li se i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti 'fleksploataciji'“. *Financijska teorija i praksa*. Vol. 27. No 4. str. 399-413.

Močnik, Rastko, 2011. „Trg delovne sile in sestava delavskega razreda“. Ljubljana: *Teorija in praksa*. Let. 48, Št. 1. Prevod na srpski: „Tržište radne snage i sastav radničke klase“ u zborniku: Popović, Željko i Zoran Gajić (ured.). 2011. *Kroz tranziciju. Prilozi teorije tranzicije*. Novi Sad: Alternativna kulturna organizacija – AKO. Str. 75/106.

Morin Marie-Laure and Christine Vicens. 2001. „Otpuštanje radnika, poslovna fleksibilnost i radnička sigurnost: Rezultati komparativne evropske studije“. Geneva: *International Labor Review* Vol. 140, No.1 pp. 45-67.

Nemanjić, Miloš. 2009. „Formiranje gerontološkog polja u Srbiji i simbolička dimenzija starosti“. Beograd: *Gerontologija*, no 1, strane 9-15.

Nesporova, Alena. 2000. „Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima“. Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. Vol. 2, br. 2, str. 183-296.

Nikitović, Vladimir. 2009. „Srbija kao imigraciona zemlja – ocekivana buducnost?“. Beograd: *Stanovništvo*. No1. Str. 31-52.

*O poštovanju prava iz radnog odnosa. Primeri kršenja prava zaposlenih*. 2008. Beograd: Centar za demokratiju

Petovar, Ksenija i Vesna Jokić. 2010. „Socijalni razvoj i javne službe u Srbiji – standardi u rasponu od 19. do 21. veka“. U: Bajić-Brković, Milica (ur). *Kreativne strategije za održivi razvoj gradova u Srbiji*. Beograd: Arhitektonski fakultet. Str. 161-199.

Pološki Vokić, Nina i Lana Grgurić. 2011. „Upravljanje zaposlenicima starije životne dobi – model djelotvornog upravljanja u hrvatskim organizacijama“. Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. Vol. 18, No. 2, str 149-174.

*Praćenje socijalne uključenosti u Srbiji. Pregled i trenutno stanje socijalne uključenosti u Srbiji na osnovu praćenja evropskih i nacionalnih pokazatelja*. 2010. Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva i Republički zavod za statistiku.

*Projekcija radne snage Republike Srbije, 2010–2050*. 2011. Beograd: Republički zavod za statistiku.

Petkov, Krastyo (ur.) i drugi. 2010. *Sindikati i socijalni dijalog u vreme krize: slučaj Srbije*.

Geneva: Međunarodna organizacija rada (ILO).

*Projekcija radne snage Republike Srbije, 2010-2050*. 2011. Republički zavod za statistiku.

Radivojević, Biljana i Vladimir Nikitović. 2010. „Održivost radne snage u uslovima intenzivnog demografskog starenja“. Novi Sad: *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, Vol.131, str. 455-464.

*Siromaštvo među nama*. Caritas Europa.

<http://www.caritas-europa.org/module/FileLib/ZeroPovertyPartACROATIANfinal.pdf>

Sourcebook of key data sources on employment and labour market issues. 2011. EEO.  
<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/KDSJ-2011-update.pdf>

Srbija: Procena tržišta rada. 2006. Dokument Svetske banke. Izveštaj br. 36576-YU.

Starc, Nenad (ur.). 2006. *Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost*. Zagreb : Program Ujedinjenih naroda za razvoj, 2006.

Stojanović, Božo. 2006. „Tržište rada u Srbiji: 2000-2005.“ Beograd: *Sociološki pregled*. Vol. XXXX, No 1, str. 3-31.

Stojilković, Jelena. 2010. „‘Baby boom’ generacija na pragu penzionisanja“. Beograd: *Stanovništvo*. Vol, XLVIII, No 2, str. 75-91.

Šuković, Danilo. 2009. „Stanovništvo Srbije u fokusu tržišta rada“. Beograd: *Stanovništvo* br. 2. str. 85-99.

Šverko, Branimir, Zvonimir Galić i Darja Maslić-Serši. 2004. „Aktivnosti i finansijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba?“. Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. Vol. 11, br. 3-4, str. 283-298.

Šverko, Branimir. 2006. „Dugotrajna nezaposlenost – odrednica socijalne isključenosti“. U: Starc, Nenad (ur.) i drugi. *Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost*. Zagreb : Program Ujedinjenih naroda za razvoj, 2006. str. 38-47.

Šverko, Branimir, Mirta Galešić i Darja Maslić Serši. 2006. „Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija“. Zagreb: *Revija za socijalnu politiku*. Vol. 13, br. 1, str 1-14.

Šverko, Branimir i Zvonimir Galić. 2008. „Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: Subjektivne procjene tijekom poslednjih 15 godina“. U: Franičević, Vojmir i Vlado Puljiz (ur.). *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

*Towards Common Principles of Flexicurity - Draft Council Conclusions*. 2007. Brussels: Council of the European Union, 23 November 2007. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st15/st15497.en07.pdf>

United Nations. 2009. *World population ageing 2009*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

*Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security*. 2007. European Parliament Committee on Employment and Social Affairs, 21 March 2007.

Vukelić, Anton. 2008. „Pritisak i zapošljavanje nezaposlenih osoba“. Zagreb: *Društvena istraživanja*. Vol. 17, Br. 6, str. 1089-1108.

Vuković, Drenka. 2010. „Starost i siromaštvo“. Novi Sad: *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*. Broj 131, str. 165-175.

Vuković, Drenka i Mihail Arandarenko (prir.). 2011. *Socijalne reforme – sadržaji i rezultati*. Beograd: FPN

Vuković, Mirjana. 2011. „Strategija `Evropa 2020` - prioriteti i ciljevi“. Beograd: *Godišnjak FPN*. Br. 5. Str. 493-513.

# Autori

## **Mihailović Srećko**

Rođen 1944. u selu Granice kod Mladenovca gde i sada živi i radi na proizvodnji vina. Aktivista je u Centru za razvoj sindikalizma.

Završio sociologiju na Filozofskom fakultetu u Beogradu, 1970. godine. Magistrirao na Sveučilištu u Zagrebu 1988. godine.

Radio u SSO Srbije i Istraživačko-izdavačkom centru, a od 1981. u Centru za politikološka istraživanja i javno mnjenje Instituta društvenih nauka u Beogradu. Penzionisan 2009. godine.

Bavio se istraživanjima dobrovoljnog omladinskog rada i društvenog i političkog angažovanja omladine. Sada se bavi istraživanjima civilnog društva, sindikata, političkih stranaka i izbornog ponašanja. Samostalno je izvodio brojna istraživanja, a obavljao je i poslove rukovodioca istraživačkog tima (na primer, "Omladina Jugoslavije krajem osamdesetih", 1989. godine, "Prvi višestranački izbori u Srbiji 1990. godine", "Legitimitet sistema i vrednosni profil građana Jugoslavije", 1996. i 1997; seriju istraživanja civilnog društva i nevladinih organizacija za potrebe CeSID-a, Prokoncepta, Argumenta; seriju od osam ustraživanja vezanih za izbore u 2000. u okviru Centra za proučavanje alternativa; seriju istraživanja o izborima u CeSID-u 2001-2008).

Bio je član redakcija časopisa "Vidici", "Gledišta", "Sociologija".

Autor je i koautor nekoliko knjiga, na primer:

- Javne tribine u Beogradu, MCOSK Beograda, Beograd, 1984;
- Omladinske radne akcije. Rezultati socioloških istraživanja. IIC SSO Srbije, Beograd, 1985.
- Tri decenije omladinskih radnih akcija, Mladost, Beograd 1976;
- Omladinske radne akcije - mladost naše zemlje, Poslovna politika, Ljubljana, 1985;
- Beograđani o sportu i olimpijadi, SOFK-a Beograda i CPJM-IDN, Beograd, 1986;
- Nezaposlena omladina Beograda, CIR SSO Beograda, Beograd, 1987;
- Mladi i nezaposlenost. Društvene posledice nezaposlenosti, IICSSO i CPJM IDN, Beograd, 1988;
- Izborna upotreba medija, IDN i Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, Beograd, 1994;
- Sindikat u promenama, promene u sindikatima, UGS Nezavisnost, Beograd, 2004.

Uredio je nekoliko zbornike, na primer:

- Deca krize, CPJM-IDN, Beograd, 1990;
- Od izbornih rituala do slobodnih izbora, IDN, Beograd, 1991.
- Pet godina tranzicije u Srbiji, I. Beograd: Socijaldemokratski klub i FES, 2005;
- Pet godina tranzicije u Srbiji, II. Beograd: Socijaldemokratski klub i FES, 2006;
- Parlamentarni izbori 2007. Okolnosti i rezultat. Beograd: Službeni glasnik i CeSID, 2007.
- Oko izbora. 16. Predsednički izbori u republici Srbiji, 20.1. i 3.2.2008. godine. Beograd: Cesid.
- Oko izbora. 17. Parlamentarni izbori u republici Srbiji, 11.5.2008. godine. Beograd: Cesid.
- Kako građani Srbije vide tranziciju. Beograd: FES, CSSD i Cesid. 2010.
- Dometi Tranzicije od socijalizma ka kapitalizmu, Beograd: FES i drugi, 2011.

## **Mihailović Vojislav**

Rođen u Beogradu 1983. godine.

Diplomirao 2010. godine na Fakultetu političkih nauka.

Nezaposleni politikolog, trenutno radi kao saradnik za nastavu na FPN-u, na predmetu Metodologija sa statistikom kod prof. Miloša Bešića. Aktivista je u Centru za razvoj sindikalizma.

Učestvovao u istraživačkim timovima i u pisanju izveštaja - za istraživanja:

- „Medijsko prikazivanje nasilja u sportu“ (Cesid, 2008 - 2009. godine);
- „Čitanje i kupovina knjiga“ (za potrebe „Službenog glasnika“, 2010);
- „Unapređenje upravljanja vodama u Republici Srbiji“ (Cesid, 2011).
- „Sindikati i javnost“ (Centar za razvoj sindikalizma, 2011).

**CENTAR ZA DEMOKRATIJU** je pokrenuo projekat "Zaustavimo diskriminaciju starijih i podržimo aktivno starenje" koji finansira Evropska unija u okviru programa "Podrška civilnom društvu". Projekat smo pokrenuli sa nadom i željom da doprinese:

- **smanjenju raširenih negativnih stavova i stereotipa i negativnog odnosa prema starenju;**
- **zaustavljanju trenda otpuštanja i smanjenju stope nezaposlenih osoba preko 50 godina;**
- **smanjenju socijalne isključenosti starih lica/ penzionera.**

**Obraćamo se:**

- opštoj javnosti;
- poslodavcima;
- nezaposlenim starijim licima;
- starim osobama / penzionerima;
- mladim aktivistima političkih stranaka,...

**Projekat se realizuje u saradnji sa**

nevladinom organizacijom Snaga prijateljstva Amity,

Unijom poslodavaca Srbije i Opštinom Zvezdara.

**Tokom projekta nameravamo da:**

- Sprovedemo kampanju u javnosti protiv diskriminacije starijih kroz različite medijske aktivnosti i direktne akcije.
- Uradimo istraživanje o diskriminaciji starijih.
- Organizujemo treninge za nezaposlene radnike preko 50 godina starosti o tome kako da istaknu prednosti svojih godina i iskustva.
- Održimo konferenciju o prevazilaženju diskriminacije starijih lica prilikom zapošljavanja i na radu uz učešće predstavnika sva tri sektora.
- Organizujemo radionicu o aktivnom starenju kao načinu prevazilaženja socijalne isključenosti penzionera.

- Iniciramo intergeneracijski dijalog između starijih i mladih.

**Projekat je posebno usmeren ka:**

- Širenju podrške starijim osobama u javnosti i borbi protiv njihove diskriminacije kroz povećanje osetljivosti građana za probleme starih i koncept aktivnog starenja, kao i smanjenje stereotipa i predrasuda vezanih za godine.
- Podizanju svesti poslodavaca o tome da iskustvo, znanje i potencijali starijih radnika mogu značajno doprineti produktivnosti i uspehu njihovih preduzeća.
- Podizanju svesti nezaposlenih starijih lica o tome kako da uvere potencijalne poslodavce da njihovo dugogodišnje radno i životno iskustvo može biti korisno za poslovanje.
- Upoznavanju penzionera sa konceptom aktivnog starenja kroz promociju volonterskog rada i drugih formi aktivnog življenja.

Centar za demokratiju je nevladina, nestranačka i neprofitna organizacija, osnovana 1994. godine, koja doprinosi razvoju modernog demokratskog društva u Srbiji jačanjem ljudskih i institucionalnih kapaciteta kroz istraživačke, obrazovne i razvojne programe i unapređenjem ostvarivanja ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Ekspertskim programima utičemo na razvoj demokratske političke kulture i integraciju našeg društva u evropsku porodicu naroda. Kroz edukativne programe, razvijamo ljudske resurse za reforme i evropsku integraciju.

**Centar za demokratiju**

Kraljice Natalije 70, 112704 Beograd, Srbija  
tel. (011) 362 77 80, 362 77 90, • faks (011) 268 44 28  
www.centaronline.org  
e-mail: info@centaronline.org

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-053.9(497.11)  
316.4.063.3-053.9(497.11)  
331.5-053.9(497.11)"2011"(083.41)

МИХАИЛОВИЋ, Срећко, 1944-  
Старији радници : неки на послу, а неки  
ни посла ни пензије / Милаиловић Срећко,  
Милаиловић Војислав. - Београд : Центар за  
демократију, 2011 (Београд : Графолік). - 118  
стр. : граф. прикази, табеле ; 24 см

На врху насл. стр.: Програм Европске уније  
"Подршка цивилном друштву" за Србију. - Тираж  
1.000. - Стр. 6-7: Увод / Ксенија Петовар. -  
Појмовник: стр. 108-111. - Аутори: стр. 117.  
- Напомене и библиографске reference уз  
текст. - Библиографија: стр. 112-116 стр.

ISBN 978-86-83675-14-2

1. Михаиловић, Војислав, 1983- [аутор]  
а) Стари људи - Запосленост - Србија б)  
Стари људи - Социјална интеграција - Србија  
COBISS.SR-ID 187531020



# Snaga iskustva

## Protiv socijalne isključenosti starijih!

*Mnogi podaci ukazuju da produktivnost na radnom mestu ne opada sa godinama starosti jer se slabljenje fizičkih kapaciteta kompenzuje stečenim snagama i iskustvom. Neophodno je ukazati na mnogobrojne pozitivne aspekte zapošljavanja starijih osoba, kao što su - fleksibilniji pristup poslu, veća odgovornost i njihovo bogato iskustvo.*

*Radno mesto se gubi „zbog starosti“, a ustvari se ostari zbog gubitka radnog mesta. Prinudna starost nije biološki već socijalno uslovljena, ne traži pomoć socijalnih servisa već pomoć u zapošljavanju.*



CENTAR ZA DEMOKRATIJU

info@centaronline.org • www.centaronline.org