



Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije

Autorka: Sarita Bradaš

„Prekarijat nije opasna, egzotična, strana stvar, to nije klasa u nastajanju kojoj treba zaštitnički pomoći pri uspostavljanju. (...) Svi smo mi prekarijat. I ako smo opasni, to je zato što se spremamo zatresti iluzornu sigurnost naših vladara.“ (Richard Simor)

PREKARNI RAD – KONCEPT I MERENJE

Prekarnost, zbog narastajuće fleksibilizacije rada i deregulacije tržišta, postaje predmet interesovanja Međunarodne organizacije rada (MOR) sredinom sedamdesetih godina prošlog veka, a 1988. godine, u okviru naučnog skupa o prekarnom radu, atipični ili nestandardni rad prepoznat je kao zabrinjavajući fenomen. MOR definiše prekarni rad na osnovu načina radnog angažovanja i uslova rada. Za prekarni rad su karakteristični ugovori sa ograničenim (ili neizvesnim) trajanjem (na određeno vreme, privremeni, povremeni, sezonski, dnevni), a u pogledu prirode radnog odnosa postojanje više poslodavaca, podugovaranje, agencijsko ugovaranje, i sl. Prekarni rad u pogledu uslova karakterišu: niske zarade, nepostojanje (ili slaba) zaštita u slučaju gubitka posla i ograničen pristup socijalnoj zaštiti i pravima iz radnog odnosa uključujući i pravo na sindikalno organizovanje¹. Tako definisan prekarni rad predstavlja negaciju dostojanstvenog rada: produktivnog rada za koji se dobija poštena zarada, koji obezbeđuje sigurnost na radnom mestu i socijalnu zaštitu za porodice, pruža bolje izgleda za lični razvoj i društvenu integraciju, daje slobodu ljudima da izraze svoju zabrinutost, da se organizuju i da učestvuju u odlukama koje utiču na njihove živote, kao i jednakost u tretmanu i mogućnostima za sve žene i muškarce.

¹ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment; International Labour Organization, Geneva, 2012.

² Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2013

Okvir za merenje dostojanstvenog rada,² koji je MOR usvojio na 18. Međunarodnoj konferenciji statistike rada u decembru 2008. godine, omogućava procenu elemenata dostojanstvenog rada, a samim tim i odstupanja od standarda i procenu prekarnosti zaposlenja kroz indikatore u nekoliko dimenzija: mogućnosti zapošljavanja, adekvatne zarade, pristojno radno vreme, ravnotežu porodičnog i ličnog života, stabilnost i sigurnost poslova, bezbednu radnu okolinu, socijalnu sigurnost i socijalni dijalog.

U istraživanju prekarnosti u EU³ analiziraju se dve dimenzije: vrsta radnog odnosa (ugovora) i rizik od prekarnosti kojem je izložen pojedinac. U navedenoj analizi razmatraju se svi tipovi ugovora: „standardni“ – rad na neodređeno sa punim radnim vremenom, rad sa nepunim radnim vremenom, samozaposlenost, privremeni rad (na određeno, agencijski rad, sezonski i povremeni rad, radnici upućeni u inostranstvo, podugovoreni rad), ugovori bez radnog vremena (zero hour contract), praksa i neformalni ili neprijavljeni rad. Svi tipovi ugovora se analiziraju polazeći od pretpostavke da svi oblici zaposlenja mogu da budu u riziku od prekarnosti. U analizi individualnog rizika od prekarnosti koriste se indikatori siromaštva zaposlenih, niskih naknada, socijalnog osiguranja, radnih prava, stresa i zdravlja, karijernog razvoja i treninga kao i nivoa kolektivnih prava.

Bez obzira na različitu metodologiju u istraživanju prekarnosti, istraživači su saglasni da je prekarna zaposlenost u porastu, globalno i na nacionalnim nivoima. Prekarni radnici imaju niske zarade, malo sigurnosti i najčešće su na poslovima niskog kvaliteta. U visokom su riziku od siromaštva i narušavanja psihofizičkog zdravlja.

Konceptualni okvir analize prekarnosti na tržištu rada Srbije je multidimenzionalni pristup Gerry Rogersa⁴ koji razlikuje četiri dimenzije prekarne zaposlenosti:

1. vremensku (neizvesnost trajanja posla)
2. organizacionu (ograničena kontrola nad poslom)
3. socijalna (ograničena pravna i socijalna zaštita)
4. ekonomska (neadekvatnost prihoda)

PREKARNOST NA TRŽIŠTU RADA SRBIJE

Indikatori tržišta rada Srbije, mereni kroz anketne stope zaposlenosti i nezaposlenosti, u periodu 2014. – 2016. godine (što se poklapa sa promenom metodologije ARS) beleže značajno poboljšanje. Međutim, analiza podataka ukazuje da je povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti rezultat prekarizacije tržišta rada. Zapravo, zaposlenost raste zahvaljujući rastu neformalne zaposlenosti, ranjive zaposlenosti i zapošljavanju na nekvalitetnim poslovima⁵.

Iako ARS prikuplja niz podataka koji bi dali osnovu za analizu prevalencije prekarnosti na tržištu rada, većina nije javno dostupna ili podaci nisu segregirani na način da omogućavaju pouzdano zaključivanje⁶. Stoga ćemo u analizi indikatora prekarnosti

3 Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies dostupno na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

4 Rodgers G. Precarious work in Western Europe u: Rodgers G, Rodgers J, editors. Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Geneva: International Institute for Labour Studies; 1989.

5 Bradaš, S: Statistika i dostojanstven rad; Fondacija Centar za demokratiju, 2017.

6 Napominjemo da su u biltenima ARS pre 2014. godine bili su dostupni detaljni podaci o različitim aspektima zaposlenosti koji omogućavaju potpuni uvid u prekarne vidove zaposlenosti:

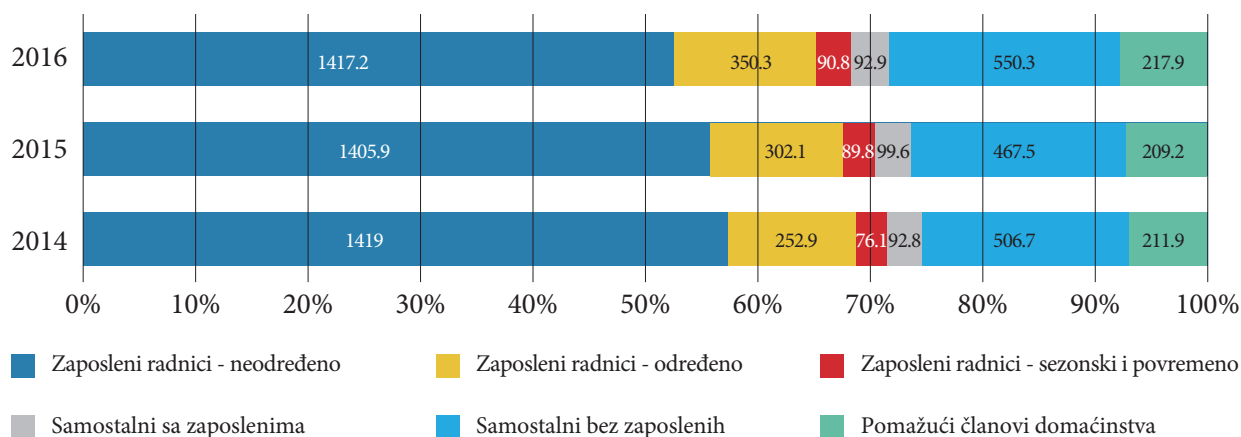
pored podataka iz ARS koristiti podatke iz Evropskog istraživanja radnih uslova iz 2015. Godine (EWCS), u kojem je Srbija prvi put učestvovala. EWCS koristi sedam indeksa kvaliteta posla koji predstavljaju različite dimenzije izabrane na osnovu njihovog uticaja na zdravlje i blagostanje radnika: fizička okolina, intenzitet rada, kvalitet radnog vremena, socijalna okolina, veštine i sloboda odlučivanja te perspektive i zarada. Pored toga, u analizi su korišćeni podaci Eurostata, dostupni za Srbiju iz istraživanja prihoda i uslova života (SILC), kao i istraživanja zarada Republičkog zavoda za statistiku.

VREMENSKA DIMENZIJA PREKARNE ZAPOSLENOSTI

Vremenska dimenzija prekarnosti ukazuje na sigurnost trajanja zaposlenja, odnosno, na to da li je reč o standardnom ili nestandardnom zaposlenju. Pri tome, standardnim zaposlenjem se smatra rad za jednog poslodavca sa punim radnim vremenom, pri čemu posao traje tokom čitave godine, a zaposleni ostvaruje sva radna prava i socijalno osiguranje i očekuje da će raditi neodređeno vreme. Nestandardnim oblicima rada smatra se zaposlenost sa nepunim radnim vremenom, privremena zaposlenost (na određeno vreme, povremeni poslovi, sezonski poslovi), samozaposlenost bez zapošljavanja drugih i obavljanje više poslova⁷.

Na slici 1. su prikazani trendovi u broju zaposlenih s obzirom na njihov status u zaposlenosti i vrstu radnog odnosa. U odnosu na 2014. godinu, primetan je porast broja i učešća zaposlenih u prekarnim oblicima rada u 2016. godini, pre svega radnika zaposlenih na određeno vreme i ranjive zaposlenosti (samozaposleni bez radnika i pomažući članovi domaćinstva). U istom periodu, učešće radnika na neodređeno vreme u ukupnoj zaposlenosti smanjeno je za 3,3 procentna poena, tako da je pet od deset zaposlenih radilo na standardnim poslovima. Nakon fleksibilizacije radnog zakonodavstva broj zaposlenih na određeno vreme porastao je za čak 39%, dok je broj zaposlenih na neodređeno ostao na nivou iz 2014.

Slika 1. Zaposleni prema statusu u zaposlenosti i vrsti ugovora u periodu 2014-2016.

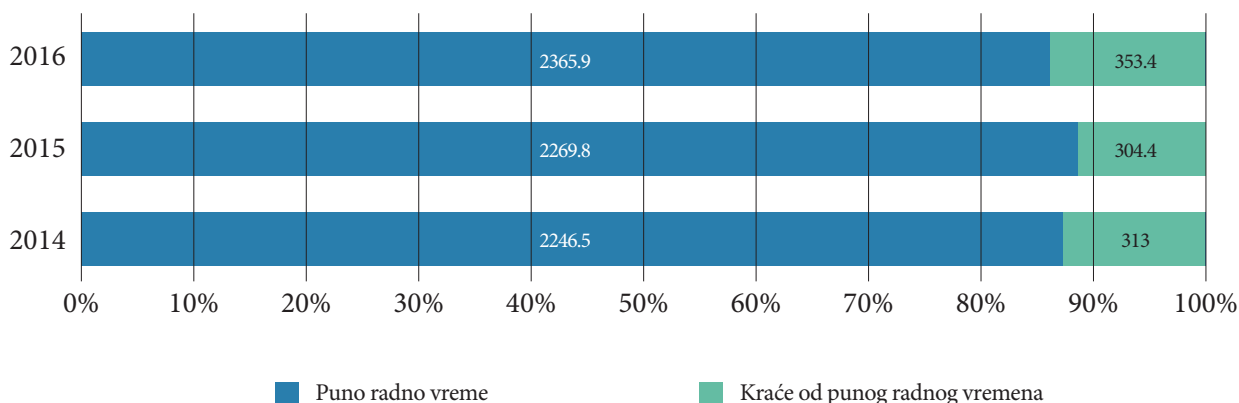


Izvor: RZS, Anketa o radnoj snazi (bilteni za 2014, 2015. i 2016.)

⁷ Vosko, L.F, Zukewich N. i C. Cranford (2003). Precarious jobs: A new typology of employment - Perspectives on Labour and Income

Podaci o zaposlenima sa nepunim radnim vremenom nisu segregirani po statusu u zaposlenosti, što onemogućava njihovu potpunu interpretaciju. ARS nam daje samo podatke o ukupnom broju zaposlenih s obzirom na svojinski status poslodavca. Broj zaposlenih sa nepunim radnim vremenom (slika 2.) porastao je za 13% u 2016. godini u odnosu na 2014. godinu, dok je broj zaposlenih sa punim radnim vremenom porastao za 5%. Učešće nezaposlenih sa nepunim radnim vremenom povećano je sa 12% u 2014. godini, a na 13% u 2016. godini.

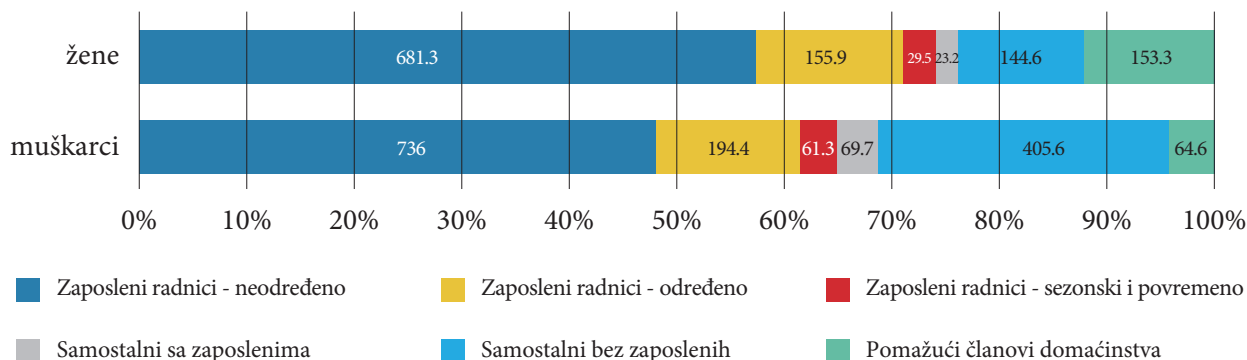
Slika 2. Zaposleni prema trajanju radnog vremena 2014-2016. (u hiljadama)



Izvor: RZS, Anкета o radnoj snazi (bilteni za 2014, 2015. i 2016.)

Analiza demografskih karakteristika zaposlenosti ukazuje na to da su žene više nego muškarci (57% u odnosu na 48%) zaposlene na neodređeno vreme što je rezultat većeg učešća zaposlenosti žena u sektorima obrazovanja i zdravstva koji generišu i najveću zaposlenost na neodređeno vreme. U ranjivoj zaposlenosti podjednako je učešće muškaraca i žena sa tim da je struktura ranjive zaposlenosti nepovoljnija po žene: među zaposlenim ženama 13% su pomažući članovi domaćinstva (u odnosu na 4% muškaraca), dok je među muškarcima 26% samozaposlenih bez zaposlenih (u odnosu na 12% žena). (slika 3)

Slika 3. Zaposleni prema statusu u zaposlenosti i polu (u hiljadama)

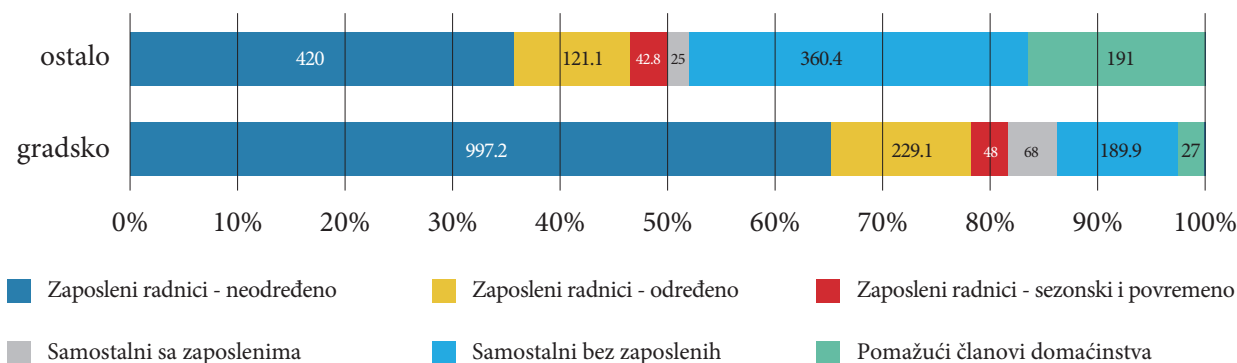


Izvor: RZS, Anкета o radnoj snazi za 2016.

Analiza dve važne demografske karakteristike, kao što su starost i obrazovanje nije moguće izvršiti s obzirom na to da ARS ne daje podatke o statusu u zaposlenosti i vrsti ugovora prema navedenim karakteristikama.

Kada se analiziraju podaci o statusu u zaposlenosti i vrstama ugovora s obzirom na stepen urbanizacije, uočljive su značajne razlike između zaposlenih u gradskim i ostalim naseljima (slika 4). Zaposleni u ruralnim područjima su u većem riziku od prekarnosti u odnosu na zaposlene u gradskim sredinama. Karakteristike ruralne zaposlenosti su visoka ranjiva zaposlenost (47% u odnosu na 13% u gradskim sredinama) i manje učešće zaposlenosti na neodređeno vreme (36% u odnosu na 64% u gradovima).

Slika 4. Zaposleni prema statusu u zaposlenosti i vrsti naselja (u hiljadama)

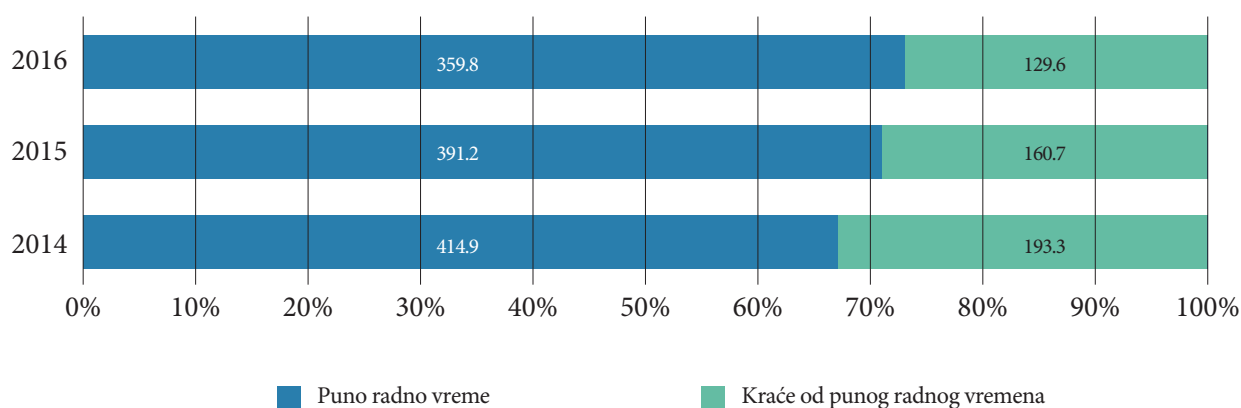


Izvor: RZS, Anketa o radnoj snazi za 2016.

Sektorska struktura zaposlenosti ukazuje na visoko učešće samozaposlenosti u poljoprivredi (52%) i u sektoru usluga (38%) u odnosu na sektor industrije (6%) i građevinarstva (4%). Sa druge strane, zaposlenih radnika je najviše u sektoru usluga (66%) i industriji (27%), a najmanje u poljoprivredi (3%) i građevinarstvu (4%). Podaci o vrsti ugovora prema sektorima delatnosti nisu dostupni, ali se na osnovu strukture ranjive zaposlenosti unutar sektora može zaključiti da je u najvećem riziku od prekarnosti sektor poljoprivrede sa 88% samozaposlenih, sledi sektor građevinarstva (31%) i usluga (21%).

U kojoj meri su zaposleni u riziku od gubitka posla govore podaci ARS o radnom iskustvu nezaposlenih (slika 5.). U odnosu na 2014. učešće nezaposlenih sa radnim iskustvom u 2016. se povećalo sa 68% na 74%. Najčešći razlozi za prestanak radnog odnosa među 359.800 nezaposlenih u 2016. su to što je posao bio privremenog/sezonskog karaktera (33%) ili su dobili otkaz (33%). Broj onih koji su izgubili status zaposlenog radnika u 2016. godini šest puta je veći od broja novozaposlenih radnika (60.500) što je samo jedan od pokazatelja disbalansa u ponudi i potražnji za radom i nesigurnosti poslova.

Slika 5. Nezaposleni prema radnom iskustvu u 2016. (u hiljadama)



Izvor: RZS, Anketa o radnoj snazi za 2016.

Mogućnosti uključivanja na tržište rada nezaposlenih tokom 2017. kao i prethodnih godina, uslovljene su slabom ponudom radnih mesta. Podaci u tabeli 1. pokazuju prevalenciju prekarnog zapošljavanja: najveći broj novozaposlenih je angažovan na privremeno-povremenim poslovima ili je zaposlen na određeno vreme. Tek svaki sedmi, od onih koji su se zaposlili u 2017., našao je posao na neodređeno vreme.

Tabela 1. Zaposleni sa evidencije NSZ prema vrsti zaposlenja u 2017. po mesecima

	neodređeno		određeno		privremeno-povremeni poslovi		ostalo ⁸		ukupno
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%	
Januar	7170	17.7	16410	40.6	15958	39.5	901	2.2	40439
Februar	4213	13.8	9978	32.8	15658	51.4	606	2.0	30455
Mart	6758	17.3	14803	37.8	16788	42.9	793	2.0	39142
April	5819	15.7	12706	34.4	17862	48.3	568	1.5	36955
Maj	6943	15.7	12984	29.4	23428	53.1	802	1.8	44157
Jun	6119	14.0	12517	28.7	24416	56.0	539	1.2	43591
Jul	4790	11.7	9971	24.4	25639	62.8	406	1.0	40806
Avgust	4767	11.1	10663	24.9	26996	63.0	399	0.9	42825
Septembar	5134	11.3	13376	29.6	25332	56.0	1410	3.1	45252
Oktobar	4853	11.9	11884	29.2	23293	57.2	719	1.8	40749
Novembar	4595	11.7	12313	31.4	21657	55.2	656	1.7	39221
Decembar	4242	12.7	10284	30.8	18249	54.7	561	1.7	33336

Izvor: Nacionalna služba za zapošljavanje, Mesečni statistički bilten

Podatke o subjektivnoj proceni sigurnosti posla zaposlenih u Srbiji dostupni su u Šestom evropskom istraživanju radnih uslova (EWCS)⁹. Sa tvrdnjom da bi u narednih šest meseci mogli ostati bez posla slaže se 47% privremeno zaposlenih, 15% zaposlenih na neodređeno i 15% samozaposlenih. U mogućnost da će lako da nađu posao sa istom platom ako izgube sadašnji ne veruje 58% zaposlenih na neodređeno, 59% samozaposlenih i 38% privremeno zaposlenih.

Analiza vremenske dimenzije prekarnosti u Srbiji ukazuje na rastuću nesigurnost u pogledu trajanja zaposlenja. Vidljiv je trend povećanja zaposlenosti na privremenim poslovima kao i samozaposlenosti, zatim, povećanje broja zaposlenih na određeno vreme, na netipičnim i nestandardnim oblicima rada, zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, rasta broja nezaposlenih koji su imali radno iskustvo, smanjenje broja zaposlenih na neodređeno vreme. Prekarnost je kod trećine nezaposlenih uzrok njihove nezaposlenosti, a mogućnost uključivanja na tržište rada ograničena je najvećim delom na privremeno radno angažovanje i rad na određeno.

Fleksibilizacija radnog zakonodavstva u Srbije je značajno doprinela navedenim trendovima rasta nesigurnosti zaposlenih. Pored toga, reforma javne uprave započeta 2014., a kojoj je prethodila zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, imala je za rezultat prekarizaciju do tada najsigurnije zaposlenosti. Prema podacima Fiskalnog saveta¹⁰ broj zaposlenih u opštoj državi sa ugovorom na neodređeno vreme smanjen je za oko 28.600 do septembra 2017, ali je istovremeno povećan broj zaposlenih sa ugovorom na određeno vreme za oko 16.200.

8 Kategorija ostalo uključuje zaposlene sa nepunim radnim vremenom i samozaposlene

9 Dostupno na <https://www.eurofound.europa.eu/data/>

10 Petrović, P., Brčerević, D. i Minić, S. Kako dalje: Reforme javnog sektora i „zaključavanje“ uravnoteženog budžeta u Srbiji; Fiskalni savet, 2018.

ORGANIZACIONA DIMENZIJA PREKARNE ZAPOSLENOSTI

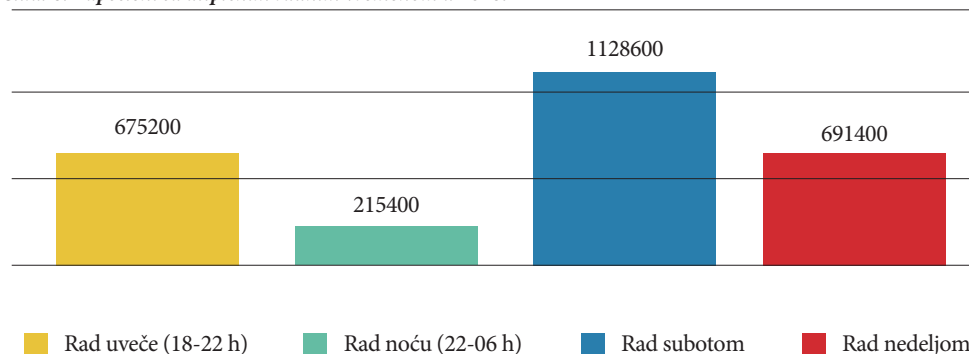
Organizaciona dimenzija se odnosi na kolektivnu i individualnu kontrolu nad radnim procesom, radnim vremenom i smenskim radom, tempom rada, iznosom zarade, zdravstvenim i bezbedonosnim aspektom rada.

Prema podacima ARS u 2016. godini 151.000 zaposlenih je radila između 49 i 50 sati nedeljno, a 141.400 više od 60 sati. Zaposleni koji rade više od 48 sati mnogo češće imaju problema sa zdravljem i postizanjem ravnoteže između posla i porodičnog života nego zaposleni sa standardnim radnim vremenom, navode da je njihovo zdravlje i bezbednost ugrožena zbog posla, da posao negativno utiče na njihovo zdravlje i da se osećaju iscrpljeno na kraju radnog dana. Pored toga zaposleni sa veoma dugim radnim vremenom dvostruko češće rade kad su bolesni nego ostali zaposleni¹¹.

Neregularnost radnog vremena je karakteristična za svakog petog zaposlenog, jer uobičajeni sati rada variraju od nedelje do nedelje. Indikativno je da se broj zaposlenih čiji radni sati variraju, povećao 2,6 puta u odnosu na ovu kategoriju u 2014. godini. Zaposleni čiji se nedeljni broj časova menja, najčešće imaju poteškoće u planiranju i usklađivanju posla i privatnog života.

Podaci o atipičnom radnom vremenu prikazani su na slici 6. Situacije u kojima se radi u vreme koje je obično slobodno i rezervisano za druge životne aktivnosti (vikendi, večeri, noći) daje zaposlenom manje mogućnosti za porodični i društveni život. Atipično radno vreme ima većina zaposlenih: subotom radi 42% zaposlenih, četvrtina radi nedeljom, četvrtina uveče, a 8% noću.

Slika 6. Zaposleni sa atipičnim radnim vremenom u 2016.



Izvor: RZS, Anкета o radnoj snazi za 2016.

Na organizacione aspekte prekarnosti upućuju i podaci iz EWCS o bezbednosnim aspektima posla i mogućnostima participacije. U sektoru građevine i saobraćaja, gde 55% zaposlenih navodi da su njihovo zdravlje i bezbednost ugroženi zbog posla, samo kod 27% postoji osoba zadužena za bezbednost i zdravlje na radu. U sektoru poljoprivrede i industrije gde su rizici po bezbednost i zdravlje značajni, osoba zadužena za bezbednost i zdravlje na radu postoji samo u organizacijama u kojima radi 38% zaposlenih. Više od trećine zaposlenih (36%) procenjuje da posao negativno utiče na njihovo zdravlje, pri čemu je negativan uticaj posla na zdravlje najizraženiji u sektoru građevinarstva i saobraćaja (58%), poljoprivrede i industrije (47%). Većina zaposlenih (59%) odgovara negativno na pitanje da li se redovno održavaju sastanci na kojima zaposleni mogu izraziti svoje mišljenje o dešavanjima u organizaciji. Najniži stepen participacije je u sektoru građevinarstva i saobraćaja (28%), trgovine i ugostiteljstva (29%) te poljoprivrede i industrije (37%).

¹¹ Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg

Organizaciona dimenzija prekarnosti upućuje na razmere psihosocijalnih rizika za pojavu stresa na poslu. Evropska agencija za bezbednost i zdravlje na radu navodi i sledeće karakteristike posla kao moguće izvore stresa: raspon odlučivanja/kontrole (niska participacija u procesu odlučivanja, nedostatak kontrole nad poslom), razgraničenje posla i privatnog života (konfliktni zahtevi između posla i porodičnog života), opterećenje/radni ritam (preopterećenost ili premala opterećenost radom, nedostatak kontrole vremena, jak vremenski pritisak) i raspored posla (rad u smenama, nefleksibilano radni raspored, nepredvidiv radni raspored, predugo radno vreme ili radno vreme koje menja socijalni ritam). Stres na poslu ima niz negativnih posledica kako na fizičko i psihičko zdravlje pojedinca, tako i na samu organizaciju.

SOCIJALNA DIMENZIJA PREKARNE ZAPOSLENOSTI

Socijalna dimenzija se odnosi na nivo pravne zaštite, zaštite kroz sindikalno organizovanje i pristup socijalnom osiguranju.

ARS nam posredno i neposredno pruža uvid u broj zaposlenih koji ostvaruju osnovna radna i socijalna prava. U 2016. godini, pored 437.800 samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva u neformalnom sektoru koji ne ostvaruju prava iz radnog odnosa i socijalna prava niti imaju mogućnost sindikalnog organizovanja, bez prava na penziono i zdravstveno osiguranje je oko 168.000 zaposlenih radnika, dok je bez prava na plaćeno bolovanje i godišnji odmor oko 235.000, što znači da su bez prava iz radnog odnosa ne samo radnici u neformalnom sektoru (125.900) već i oni koji rade u formalnom sektoru. Porast prekarnog zapošljavanja praćen je sve većim obesprikljivanjem radnika (tabela 2.): u odnosu na 2014. godinu, za 21% je povećan broj radnika koji nemaju pravo na plaćeno bolovanje pri čemu to pravo u 2016. godini nije ostvarilo 108.900 radnika koji su formalno zaposleni. Među formalno zaposlenima, 123.900 je bez zdravstvenog osiguranja, a 108.800 nije imalo plaćeno bolovanje. Uprkos zabrinjavajućim podacima o broju radnika koji ne ostvaruju zakonima regulisana prava na bolovanje i zdravstveno osiguranje nadležno Ministarstvo rada, zapošljavanja, boračkih i socijalnih pitanja, ne bavi se poslodavcima koji krše zakone, već kreće u kontrolu "zloupotrebe" bolovanja¹², usmeravajući se na one koje bi trebali zaštititi u neravnoteži moći koja postoji između radnika i poslodavaca.

Tabela 2. Zaposleni radnici koji nisu ostvarili prava iz rada i/ili socijalnog osiguranja (u hiljadama)

	2014	2015	2016
Bez prava na penzijsko osiguranje	151,1	173,3	168,4
Bez prava na zdravstveno osiguranje	147	171,3	168,1
Bez prava na plaćeno bolovanje	196,3	232,7	237,8
Bez prava na plaćeni godišnji odmor	207,1	238,1	235,2

Izvor: RZS, Anketa o radnoj snazi (bilteni za 2014, 2015. i 2016.)

Podaci o zaposlenima koji ne primaju zarade nisu dostupni, dok su procene sindikata¹³ da je takvih 50 hiljada. Sa neredovnim isplatama zarada suočava se više od dve trećine zaposlenih, četvrtina čeka od 30 do 90 dana, a 7% duže od tri meseca¹⁴.

12 <https://www.minrzs.gov.rs/lat/pres/saopstenja/pojacana-kontrola-bolovanja.html>

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

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

Za procenu mogućnosti sindikalnog organizovanja nisu dostupni zvanični statistički podaci: ne navode se podaci o broju članova sindikata, niti o pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Prema podacima iz EWCS većina zaposlenih (59%) radi u organizacijama koje nemaju sindikat ili savet radnika, pri čemu samo kod 8% zaposlenih u trgovini i ugostiteljstvu postoji mogućnost sindikalnog organizovanja.

Podaci o socijalnoj dimenziji prekarnosti daju nam sliku ne samo razmera kršenja zakonom garantovanih prava već sliku države koja nečinjenjem odobrava i daje saglasnost na kršenje zakona koje treba da štiti: poslodavci koji ne isplaćuju zarade i/ili ne uplaćuju doprinose za socijalno osiguranje ne snose nikakve posledice, kao ni oni koji ne dozvoljavaju sindikalno organizovanje. Na kraju, posledice će snositi oni kojima su prava uskraćena umesto onih koji su prava uskratili: zaposleni ili član njegove porodice kojeg će vratiti iz doma zdravlja jer mu knjižica „nije overena” ili budući penzioner koji će dobiti rešenje o penziji sa mnogo nižim iznosom od očekivanog jer mu nisu uplaćivani doprinosi i koji će biti gurnut na socijalno dno.

EKONOMSKA DIMENZIJA PREKARNE ZAPOSLENOSTI

Ekonomska dimenzija ukazuje na adekvatnost zarade koja treba da obezbedi dostojanstven život zaposlenom i njegovoj porodici. Zarada je glavni izvor prihoda domaćinstva, predstavlja izvor materijalne sigurnosti zaposlenog i članova njegove porodice i preduslov je za zadovoljavanje psiholoških i socijalnih funkcija rada. Ekonomska dimenzija prekarnosti analizirana je kroz sledeće indikatore: odnos zarada i minimalne/prosečne potrošačke korpe, udeo zaposlenih sa niskim zaradama, stopa rizika i socijalne isključenosti zaposlenih.

RZS je nedavno izdao saopštenje¹⁵ u kojem se navode podaci o zaradama zaposlenih u novembru 2017. godine, koji su dobijeni prema novoj metodologiji. Dosadašnje anketno istraživanje zarada zamenjeno je istraživanjem na osnovu podataka iz administrativnih izvora (Poreske uprave). Pored toga, za razliku od dosadašnjih podataka koji su davali informaciju o prosečnim zaradama izraženim kroz aritmetičku sredinu, RZS je predstavio podatke o modalnim i medijalnim zaradama¹⁶. Najčešći iznos zarade koji su primili zaposleni u novembru, kretao se u rasponu od 20.000 do 25.000 dinara, što znači da je četvrtina zaposlenih primila zaradu koja nije bila dovoljna za minimalnu potrošačku korpu¹⁷ za koju je u decembru 2017. godine trebalo izdvojiti 36.220 dinara. Polovina zaposlenih je u novembru je imala zaradu jednaku ili manju od 36.788 dinara. Prosečnu (47.247 dinara) ili veću od prosečne zarade imala je tek trećina zaposlenih. Iznos prosečne novembarske zarade pokrивao je troškove 68% prosečne potrošačke korpe. Analiza pokazuje da je distribucija zarada iskrivljena pri čemu je najveći broj zaposlenih koncentrisan na donjem kraju distribucije dohotka.

Indikator učešća zaposlenih sa niskim zaradama često se koristi u istraživanjima rizika od prekarnosti. Podaci o učešću zaposlenih sa niskim zaradama¹⁸, prema sekto-

15 <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/G2018/pdf/G20186001.pdf>

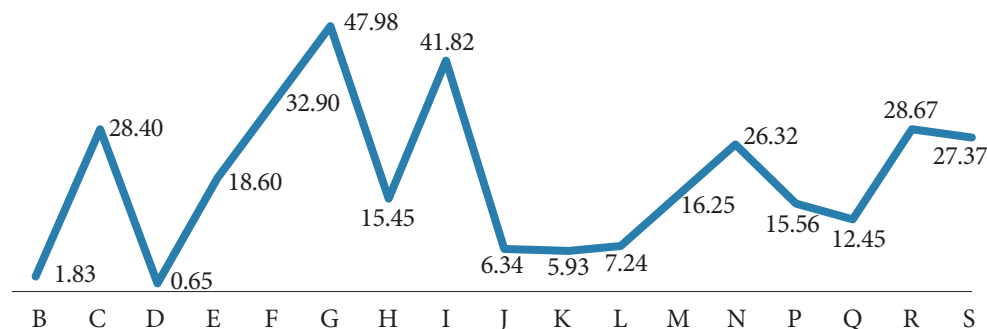
16 Modalna neto zarada je zarada koja se javlja najčešće. Medijalna neto zarada je zarada zaposlenog koji se nalazi na sredini: polovina zaposlenih zarađuje manje od njega, a polovina više.

17 Visina minimalne potrošačke korpe određuje se u odnosu na potrošnju hrane 30% najsiromašnijih. Visina prosečne potrošačke korpe računa se na osnovu potrošnje hrane domaćinstava između trećeg i osmog decila.

18 Zaposleni čija je zarada jednaka ili manja 2/3 medijalne zarade po satu.

rima delatnosti, u oktobru 2014. prikazani su na slici 7. Gotovo četvrtina formalno zaposlenih (23%) je imala niske zarade, a u najnepovoljnijem položaju su zaposleni u trgovini (48%), ugostiteljstvu (42%), građevinarstvu (33%), umetnosti i zabavi (29%) i prerađivačkoj industriji (28%).

Slika 7. Učešće zaposlenih sa niskim zaradama po sektorima delatnosti



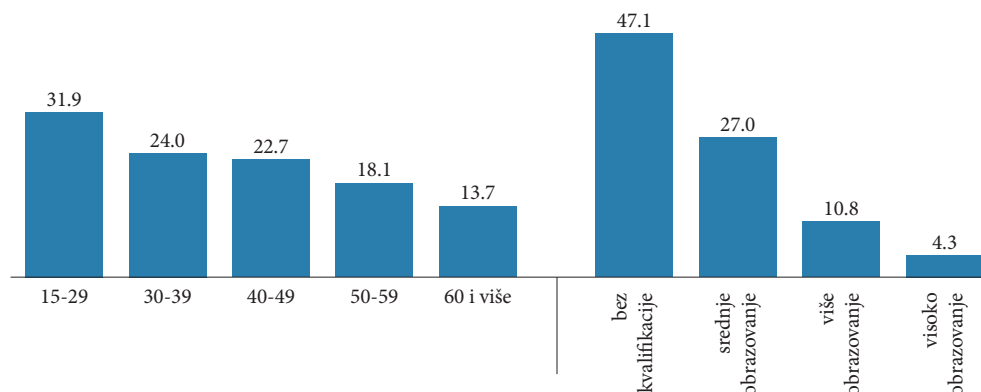
Sektor B – Rudarstvo, Sektor C - Prerađivačka industrija, Sektor D - Snabdevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija, Sektor E - Snabdevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti, Sektor F – Građevinarstvo, Sektor G - Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala, Sektor H - Saobraćaj i skladištenje, Sektor I - Usluge smeštaja i ishrane, Sektor J - Informisanje i komunikacije, Sektor K - Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja, Sektor L - Poslovanje nekretnima, Sektor M - Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti, Sektor N - Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti, Sektor P – Obrazovanje, Sektor Q - Zdravstvena i socijalna zaštita, Sektor R - Umetnost; Zabava i rekreacija, Sektor S - Ostale uslužne delatnosti

Izvor: RZS, Pilot istraživanje o strukturi zarada za 2014., prikaz autorke

Značajne razlike u učešću zaposlenih sa niskim zaradama prisutne su s obzirom na svojinski odnos, veličinu preduzeća, vrstu radnog odnosa, starost, obrazovanje i zanimanje (sl.8,9,10).

S obzirom na demografske karakteristike, riziku od prekarnosti zbog niskih zarada najviše su izloženi mladi i zaposleni sa nezavršenom i završenom osnovnom školom (slika 8.) Veće od prosečnog učešća zaposlenih sa niskim zaradama je i u kategoriji uzrasta od 30 do 39 godina, kao i među zaposlenima sa srednjom školom koji su ujedno najbrojnija grupa među zaposlenima.

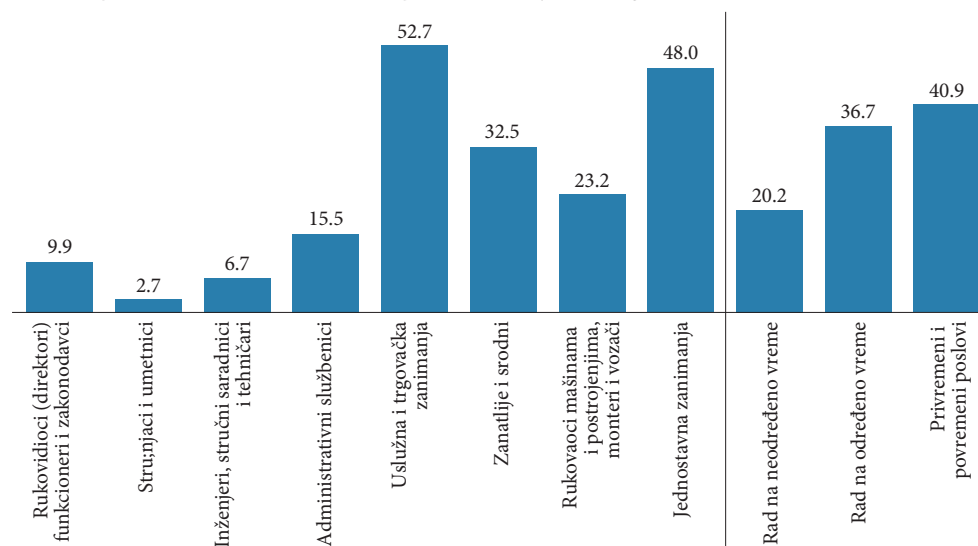
Slika 8. Zaposleni sa niskim zaradama (u %) prema starosti i obrazovanju



Izvor: RZS, Pilot istraživanje o strukturi zarada za 2014., prikaz autorke

Riziku od prekarnosti zbog niskih zarada najviše su izloženi zaposleni u uslužnim i trgovačkim zanimanjima, jednostavnim i zanatskim zanimanjima. S obzirom na vrstu ugovora, zaposleni na privremenim i ugovorima na određenovreme, manje su plaćeni od zaposlenih na neodređeno vreme.

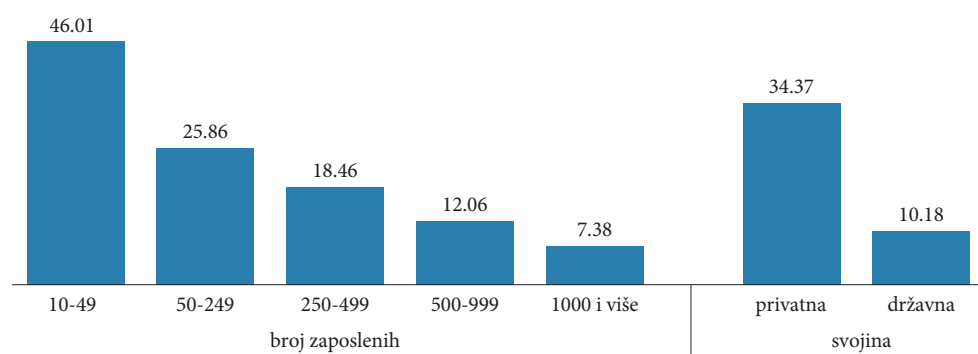
Slika 9. Zaposleni sa niskim zaradama (u %) prema zanimanju i vrsti ugovora



Izvor: RZS, Pilot istraživanje o strukturi zarada za 2014., prikaz autorke

Pokretač razvoja privrede, mala i srednja preduzeća „proizvode“ prekaran rad, jer skoro polovina zaposlenih u malim i četvrtina u srednjim preduzećima prima niske, nedostojanstvene i za život nedovoljne zarade. To je zabrinjavajući pokazatelj stanja u preduzetništvu u Srbiji, koje bi trebalo da bude nosilac inovativnosti i razvoja privrede. S druge strane, učešće radnika sa niskim zaradama kod privatnog poslodavca je skoro 35% a kod države kao poslodavca oko 10%. Prema ovim podacima, sektor MSPP, kao ni privatna svojina ne doprinose staranju kvalitetnih i dostojanstvenih poslova. Navedeno potvrđuju i podaci iz Izveštaja o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu¹⁹ Ministarstva privrede, u kojem se navode podaci o tehnološkoj strukturi MSPP u oblasti prerađivačke industrije. U nisko i srednje nisko razvijenim delatnostima posluje 90,9% MSPP koja zapošljavaju 84,6% zaposlenih, dok u srednje visokim i tehnološki visokim delatnostima prerađivačke industrije posluje svega 9,1% MSPP koja zapošljavaju 15,4% radnika.

Slika 10. Zaposleni sa niskim zaradama (u %) prema veličini preduzeća i obliku svojine



Izvor: RZS, Pilot istraživanje o strukturi zarada za 2014., prikaz autorke

Podaci o prosečnim zaradama i troškovima rada se odnose na zaposlene u formalnom sektoru, tako da nam ne pružaju uvid u zarade velikog broja zaposlenih koji rade u neformalnom sektoru. Pri tome su za ARS zaposlene osobe sve one koje su radile bar jedan sat u prethodnoj nedelji i za to primile naknadu u novcu ili naturi. Plaćanje u naturi je svakako indikator prekarosti, međutim u Biltenu ARS se ne navode podaci o broju zaposlenih koji su za svoj rad bili plaćeni u naturi, kao što se

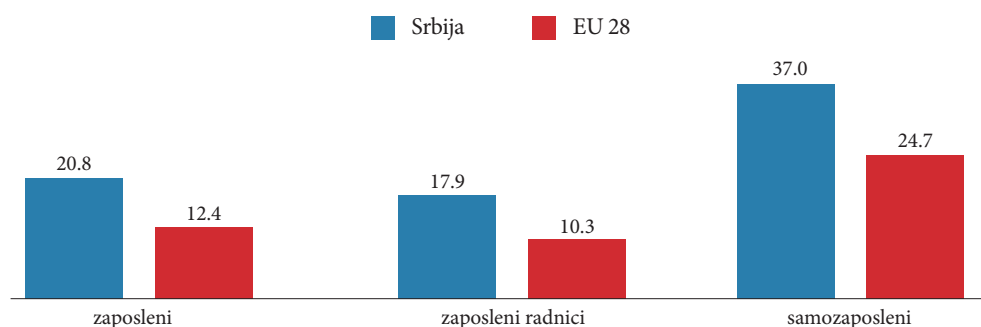
19 Ministarstvo privrede: Izveštaj o malim i srednjim preduzećima i preduzetništvu, Beograd, 2017.

ne navode podaci o naknadama u novcu. Kako bismo stekli uvid u ekonomsku dimenziju prekarnosti i onih koji su izvan formalnog sektora, analiziraćemo podatke iz ankete o prihodima i uslovima života (SILC) dostupne na stranici Eurostata.

Jedan od ključnih indikatora ugroženosti koji se prati u EU je stopa rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti (AROPE). Navedeni indikator pokazuje udeo pojedinaca koji su u riziku siromaštva, ili su izrazito materijalno deprivirani, ili žive u domaćinstvima niskog radnog intenziteta. Stopa rizika siromaštva predstavlja udeo lica čiji je dohodak po potrošačkoj jedinici nakon socijalnih transfera niži od 60% medijane nacionalnog dohotka po potrošačkoj jedinici. Domaćinstva niskog radnog intenziteta su ona čiji odrasli članovi su radili manje od 20% vremena u godini dana. Materijalna deprivacija je definisana u smislu onoga što se smatra oskudicom za pristojan život, pri čemu teška materijalna deprivacija podrazumeva da osoba nije bila u mogućnosti da priušti četiri od sledećih devet stavki: podmirivanje duga za kiriju, hipoteku, račune za komunalne usluge, otplatu kredita ili drugih zaduženja; adekvatno grejanje prostora za stanovanje; suočavanje sa nepredvidivim izdacima; obrok od mesa, piletine ili ribe (ili vegetarijanskog ekvivalenta) svaki drugi dan; odlazak na jednonedeljni odmor jednom godišnje; televizor u boji; mašina za pranje veša; kola; telefon.

Podaci o stopama siromaštva i socijalne isključenosti zaposlenih u Srbiji i EU 28 su prikazani na slici 11. Petina zaposlenih u Srbiji je ugrožena, pri čemu je 37% samozaposlenih u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti.

Slika 11. Stopa rizika i siromaštva za stanovništvo staro 18 i više godina prema statusu u zaposlenosti u 2016.

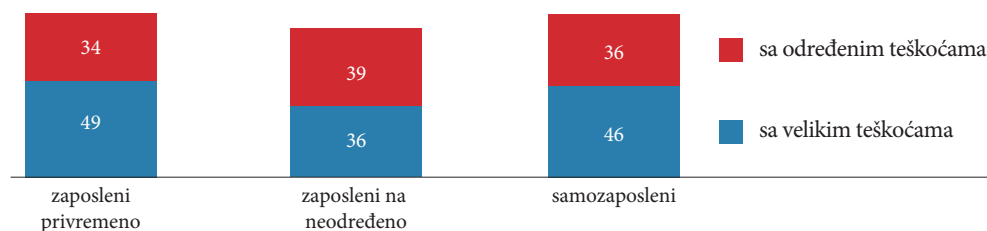


Izvor: EUROSTAT, SILC

Zarade koje ne omogućavaju zadovoljenje potreba zaposlenog i njegove porodice ne narušavaju samo kvalitet života, već dovode do toga da radnici rade prekovremeno ili traže dodatne poslove što povećava sklonost bolestima i povredama, i negativno utiče na porodični život, decu i društvo. To potvrđuju i podaci iz ARS za 2016. godinu – da je čak 750.400 zaposlenih spremno da radi više sati, bilo na istom ili na dodatnom poslu.

Finansijsku ranjivost i nemogućnost podmirivanja egzistencijalnih potreba zaposlenih u Srbiji potvrđuju i podaci iz EWCS. Na pitanje kakve su mogućnosti njihovih domaćinstva da sastave kraj sa krajem, ogromna većina anketiranih izveštava o teškoćama (slika 12). Najvećim teškoćama su izloženi samozaposleni i privremeno zaposleni (82% i 83% respektivno), ali i tri četvrtine zaposlenih na neodređeno.

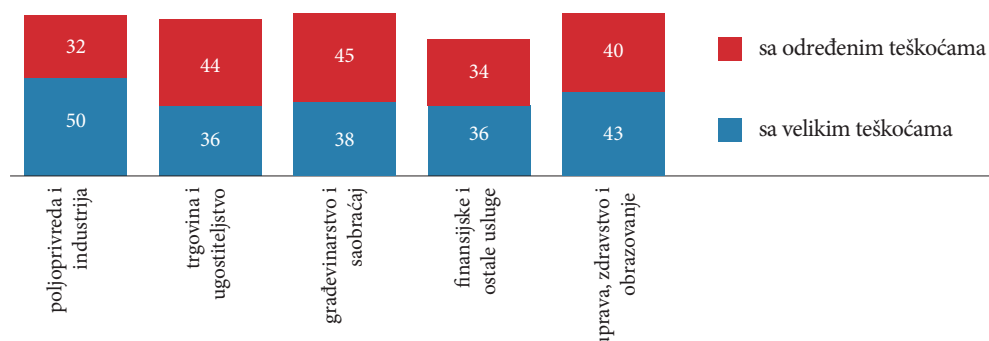
Slika 12. Finansijska nesigurnost prema statusu u zaposlenosti



Izvor: Eurofound, EWCS 2015.

Kada se posmatraju podaci po sektorima delatnosti, zaposleni u svim sektorima iskazuju visok stepen nesigurnosti. Polovina zaposlenih u sektoru poljoprivrede i industrije u kojima je i najveći broj zaposlenih, izveštava da njihova domaćinstva imaju velike teškoće da zadovolje potrebe.

Slika 13. Finansijska nesigurnost prema sektoru delatnosti (%)



Izvor: Eurofound, EWCS 2015.

Međutim, nisu važni samo iznosi zarada, već i doživljaj pravednosti. Ukoliko zaposleni smatra da zarada nije u skladu sa naporima, javlja se nezadovoljstvo poslom. U EWCS, na pitanje da li su adekvatno plaćeni u odnosu na napor koji ulažu na poslu i rezultate, potvrđan odgovor daje tek 35% zaposlenih. Pravičnim svoje zarade smatra 48% zaposlenih u sektoru finansija i ostalih usluga dok ih je najmanje u javnom sektoru (25%). Nešto više od trećine zaposlenih na neodređeno (37%) i samozaposlenih (37%) smatra da njihovi prihodi odgovaraju uloženom naporu, dok je takvih među privremeno zaposlenima manje od trećine (29%).

Utvrđena visoka prisutnost prekarnog rada u Srbiji, dobijena analizom vremenske, organizacione i socijalne dimenzije prekarnosti, potvrđena je i u ekonomskoj dimenziji. Nešto više od petine zaposlenih u Srbiji, ugroženo je finansijski i materijalno, ogromna većina ima ozbiljne probleme da sastave „kraj sa krajem”, žive u nesigurnim i nepredvidivim okolnostima koji im ne omogućavaju kontrolu nad vlastitim životom i budućnošću. Polovina zaposlenih (52%) je jedina osoba koja zarađuje u domaćinstvu. Većina zaposlenih percipira svoje plate kao nepravedne, ocenjujući da su njihovi prihodi ispod napora koji ulažu i rezultata koje postižu.

Na kraju, ne treba zaboraviti stotine hiljada pomažućih članova domaćinstva, uglavnom žena, koji su neuhvatljivi za mnoge indikatore, a za koje nam RZS daje ovakvo obrazloženje, zašto ih računa kao zaposlene: „Pomažućí članovi u porodičnom poslu su lica koja pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pri tome nisu plaćena za taj rad. Ova lica smatraju se zaposlenima i pored toga što nisu plaćena za svoj rad, pošto od svog rada imaju koristi u vidu beneficija kao što su smeštaj, hrana i slično.”²⁰ Dakle, nakon više od stotinu godina borbe za dostojanstven rad i život, zvanična institucija države koja je ratifikovala na desetine konvencija o socijalnim pravima, daje nam objašnjenje da u 21. veku, uprkos tome što im rad nije plaćen, što nemaju ni jedno socijalno i radno pravo, pomažućí članovi domaćinstva imaju „beneficije” – smeštaj i hranu. Smeštaj i hranu za svoj rad dobijali su i robovi.

AKTIVNE MERE ZAPOŠLJAVANJA – PUT KA PREKARIZACIJI RADA

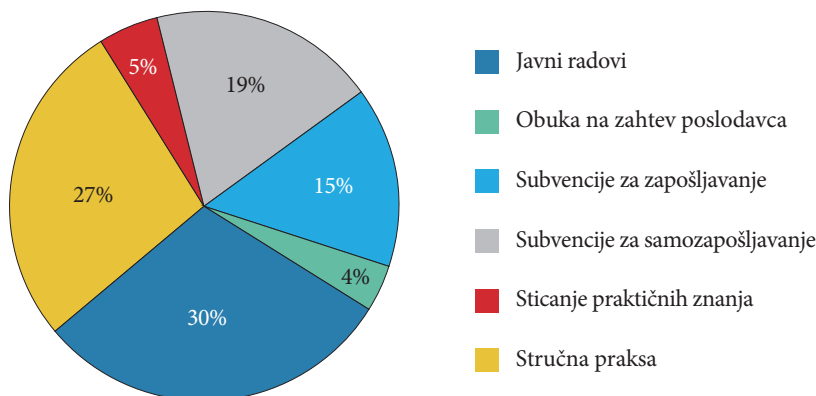
Prema Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti²¹ Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (NAPZ) predstavlja osnovni instrument sprovođenja aktivne politike zapošljavanja na godišnjem nivou. Aktivne mere zapošljavanja kao sastavni deo politika zapošljavanja treba da pruže podršku nezaposlenima kako bi se povećale njihove šanse za zapošljavanje ili mogućnosti za ostvarivanje adekvatnih prihoda budući da su nezaposleni najugroženija kategorija stanovništva sa stopom rizika od siromaštva i socijalne isključenosti od 68,9%.

U delu koji se odnosi na vremensku dimenziju prekarnosti, videli smo da većina nezaposlenih ulazi na tržište rada u nekom obliku prekarne zaposlenosti (privremeno-povremeni poslovi i rad na određeno vreme). Na pitanje da li politike zapošljavanja doprinose ili ne narastajućoj prekarizaciji rada, pokušaćemo da odgovorimo analizirajući neke mere aktivne politike zapošljavanja planirane u NAPZ za 2018. godinu.

Razmotrićemo mere koje bi trebalo ili neposredno da dovedu do zapošljavanja (subvencije za samozapošljavanje, subvencije za zapošljavanje, obuke na zahtev poslodavca, sticanje praktičnih znanja i javni radovi) ili koje bi sa velikom verovatnoćom trebalo da dovedu do zapošljavanja (stručna praksa). Uz kratak prikaz svake od navedenih mera, analiziraćemo ih sa aspekta rizika od prekarnosti, odnosno u kom stepenu svaka od mera vodi ka sigurnom i pristojno plaćenom radnom mestu, ostvarivanju radnih i socijalnih prava.

NAPZ u navedene mere planira da u 2018. godini bude uključeno 16.820 nezaposlenih što znači da će 2,7% nezaposlenih koji su bili na evidenciji NSZ na kraju decembra 2017. godine imati mogućnost da bude uključeno u neku od navedenih mera. NAPZ planira uključivanje najvećeg broja nezaposlenih u javne radove (5.000), stručnu praksu (4.500) i subvencije za samozapošljavanje (3.250).

Slika 14. Planirano učešće nezaposlenih lica u aktivnim merama zapošljavanja



Izvor: NAPZ za 2018., prikaz autorke

Obuka na zahtev poslodavca podrazumeva subvencionisanje programa obuke, kako bi nezaposleni razvio znanja i veštine za obavljanje poslova na konkretnom radnom mestu. Poslodavcu se dodeljuju sredstva u iznosu do 100.000 dinara po polazniku obuke, a nakon završetka obuke njegova obaveza je da zasnuje radni odnos sa polaznikom obuke na period ne kraći od šest meseci. Dok je na obuci, nezaposleno lice prima novčanu pomoć od 6.000 dinara za pun fond časova i plaćeni su mu doprinosi za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti. Dakle, ukoliko izdrži sa naknadom

21 Službeni glasnik RS, br. 36/09, 88/10 i 38/15

od 6.000 dinara mesečno nezaposlenom je garantovano da će dobiti ugovor na određeno u trajanju od 6 meseci i tu prestaju obaveze poslodavca.

Javni radovi predviđaju radno angažovanje nezaposlenih „radi očuvanja i unapređenja radnih sposobnosti nezaposlenih, kao i radi ostvarivanja određenog društvenog interesa“²². Nezaposleni dobija ugovor o privremeno-povremenim poslovima na najduže četiri meseca, uz naknadu od 18.000 dinara i troškove za prevoz do 2.000 dinara.

Subvencijama za zapošljavanje nezaposlenih iz kategorije teže zapošljivih poslodavcima se dodeljuju sredstva u iznosu od 150.000 do 250.000 dinara za zapošljavanje nezaposlenih na neodređeno radno vreme. Poslodavac ima obavezu da godinu dana zadrži lice, tako da suštinski ovako formulisana obaveza znači da će status tako zaposlenog biti neizvestan nakon godinu dana. Zanimljivo je da u obavezama poslodavca nije navedena niti jedna obaveza koja se odnosi na visinu zarade.

Subvencije za samozapošljavanje se dodeljuju nezaposlenima u iznosu 180.000 dinara, a njihove obaveze su da obavljaju registrovanu delatnost i izmiruju obaveze po osnovu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje najmanje 12 meseci. Ukoliko budući preduzetnik/ca odluči da sebi isplaćuje zaradu od, npr. 25.000 dinara, na ime poreza i doprinosa za 12 meseci treba da izdvoji 240.288 dinara, što znači da će subvenciju koju je dobio za samozapošljavanje državi vratiti kroz poreze i doprinose za devet meseci.

Stručna praksa ima za cilj stručno osposobljavanje nezaposlenih za samostalan rad kako bi obavili pripravnički staž ili stekli uslove za polaganje stručnog ispita. Dok su na stručnoj praksi, nezaposlenima se isplaćuje novčana pomoć u iznosu od 14.000 do 18.000 dinara, zavisno od stručne spreme, i plaćaju se doprinosi za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja. Stručna praksa može da traje od 6 do 12 meseci. Poslodavac nema nikakve obaveze prema nezaposlenom nakon završetka prakse.

Sticanje praktičnih znanja podrazumeva sticanje praktičnih znanja i veština kod poslodavca i zasnivanje radnog odnosa na određeno ili neodređeno radno vreme. Osposobljavanje traje tri meseca, a poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa nezaposlenim na određeno vreme od tri meseca, pri čemu za to vreme ostvaruje pravo na naknadu zarade od 25.000 dinara sa pripadajućim porezima i doprinosima. Ukoliko zasniva radni odnos na neodređeno vreme, poslodavac ostvaruje pravo na naknadu zarade sa pripadajućim porezima i doprinosima u trajanju od 6 meseci, i ima obavezu da lice zadrži šest meseci nakon prestanka finansiranja od strane NSZ.

Aktivne mere zapošljavanja planirane NAPZ za 2018. godinu, pored toga što obuhvataju zanemarljiv broj nezaposlenih sa evidencije NSZ, svega 2,7%, dizajnirane su tako da nezaposlene dovode u visok rizik od prekarnosti kako po vremenskoj, tako i po ekonomskoj dimenziji. Ni jedna od prikazanih mera ne vodi ka stabilnom zaposlenju niti omogućava uključenima u meru adekvatnu naknadu ili zaradu. Uprkos tome što podaci pokazuju da samozaposlenost nosi visok ekonomski rizik i da su samozaposleni od svih zaposlenih najviše u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, 27% od ukupno uključenih u mere aktivne politike zapošljavanja treba da dobije sredstva za samozapošljavanje. Naknada koju dobijaju nezaposleni na stručnoj praksi, javnim radovima ili obuci daleko je od minimalne zarade, pri čemu većina uključenih ne ostvaruje pravo na socijalno osiguranje. Na ovakav način se kroz javne intervencije na tržištu rada upotpunjuje slika o prekarnosti rada u Srbiji i parama poreskih obveznika obespravljaju oni kojima je najteže i oni koji su u najvećem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti.

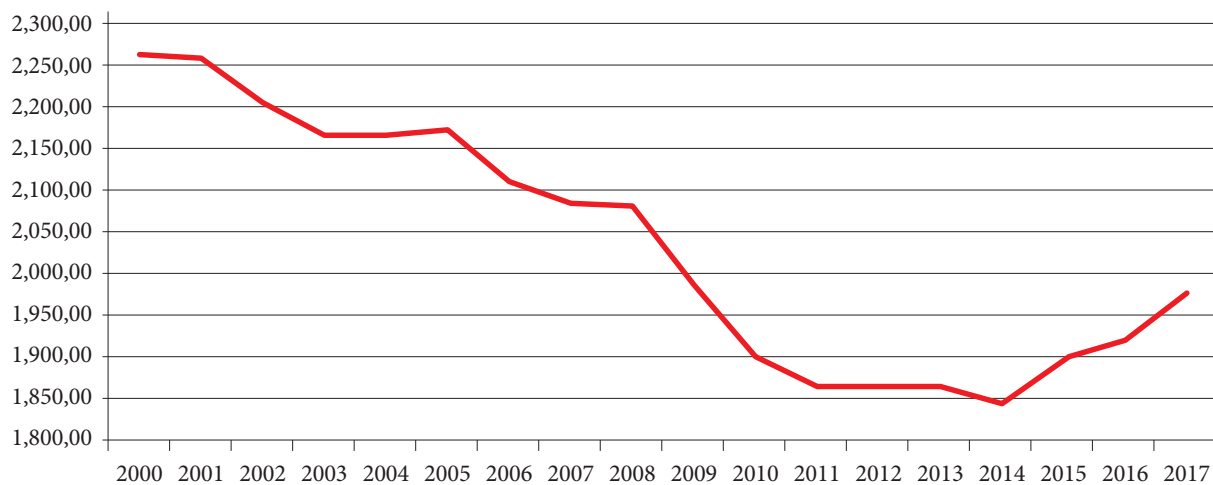
22 Javni konkurs NSZ dostupno na http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9203_javni_konkurs_javni_radovi_2018__godine.pdf

TRANZICIJOM DO PREKARNOSTI

Srbija je sa kašnjenjem od tridesetak godina iskusila sve „blagodeti” prihvatanja neoliberalne agende – deregulacije i fleksibilizacije koje su dovele do urušavanje standarda rada i prekarizacije zaposlenosti. Naravno, cenu su platili radnici i radnice kao i njihove porodice dok država svojim politikama i dalje teret rizika stavlja na pleća najslabijih.

Dok su se u svetu razvijala istraživanja o posledicama deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada, u Srbiji je započeo proces tranzicije koji traje do danas. Stotine hiljada zaposlenih je u privatizaciji ostalo bez posla i bez mogućnosti da pronađu novi, još manje siguran posao. Registrovana zaposlenost (slika 15) u poslednjih 17 godina smanjena je za 14%, pri čemu je potpuno izmenjena sektorska struktura zaposlenosti: zaposlenih u prerađivačkoj industriji je za 286.209, u poljoprivredi za 55.241, u građevinarstvu za 44.011 i saobraćaju 30.732 manje nego u 2000. godini. U sektoru prerađivačke industrije, u visoko i srednje visoko tehnološki razvijenih delatnosti danas radi 77.177 zaposlenih manje, što govori o potpunom odsustvu vizije razvoja jedne zemlje. U svim sektorima, izuzev sektora usluga, došlo je do smanjenja broja zaposlenih (ukupno za 412.408). Sa druge strane, u sektoru usluga je došlo do povećanja broja zaposlenih od svega 125.390 i to najviše u delatnosti obezbeđenja (20.730), trgovini (18.275) i kancelarijsko-administrativnim delatnostima (17.111), dakle na poslovima koji su u najvećem riziku od prekarnosti. Zabrinjavajući je podatak da je u okviru sektora stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti broj zaposlenih smanjen u delatnosti naučno istraživanje i razvoj.

Slika 15. Registrovana zaposlenost u Srbiji u periodu od 2000. do 2017. godine



Izvor: RZS, prikaz autorke

Uporedo sa deindustrijalizacijom, porastom nezaposlenosti i podzaposlenosti, rastom prekarne zaposlenosti urušavaju se i javne usluge koje bi trebalo da budu dostupne svim građanima, što najbolje ilustruju podaci o zaposlenosti u sektoru zdravstva i socijalne zaštite. U ovom sektoru, za poslednjih sedamnaest godina prisutan je stalan trend pada zaposlenih, tako da je u odnosu na 2000. godinu smanjen broj zaposlenih za 18.492.

Tranzicija u Srbiji ima sve karakteristike procesa raz-razvoja²³ koji i danas traje: devastiranje razvojnih potencijala zemlje (infrastrukturnih, institucionalnih i ljudskih) koji vode ka osiromašivanju sve većeg broja stanovnika, smanjenju socijalne zaštite,

23 Meurs, Mieke & Ranasinghe, Rasika. (2003). De-Development in Post-Socialism: Conceptual and Measurement Issues. *Politics & Society - POLIT SOC.* 31. 31-53.

otežanom pristupu obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. Tranzicija političkog, ekonomskog i socijalnog modela koju su političke elite Srbije sprovodile po diktatima raznih međunarodnih finansijskih institucija, koristeći formulu privatizacija-liberalizacija-deregulacija, opustošilo je živote stotina hiljada radnika u Srbiji. Svedoci smo i dalje razvoja kapitalizma koji, prema Pjer Burdijeu, ima za posledicu „eksploataciju sveta rada, društveno-klasnu stratifikaciju, otpuštanja radnika, nezaposlenost, prekarnost, prevladavanje privremenih poslova, privatizaciju javnih službi, uništavanje kolektivnih organizacija i socijalne države, srozavanje postignutih standarda u domeni rada i socijalne legislature, pad kvaliteta života za većinu populacije planete, supresiju oblika participativne demokratije, marginalizaciju uloge sindikata i levice, potčinjavanje nacija-država zahtevima ekonomske slobode i interesa transnacionalnih kompanija, to jest, globalizacijskim procesima.”²⁴.

Sudeći po dosadašnjim izmenama zakonodavstva u oblasti rada i zapošljavanja, možemo očekivati dalje smanjenje sigurnosti zaposlenja i smanjenja socijalne sigurnosti. Poslednje izmene Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, dovele su do umanjavanja ionako malih naknada koje prima tek jedan od 24 nezaposlena. Državna politika subvencionisanja stranih investitora za otvaranje radnih mesta, umesto da doprinosi zapošljavanju, čini od radnika jeftinu radnu snagu koja je bez ikakve zaštite (ugovorena je minimalna cena rada uvećana za 20%, investitori su oslobođeni plaćanja poreza i doprinosa, otvorena radna mesta su najvećim delom za nekvalifikovanu i polukvalifikovanu radnu snagu,...).

Sve ovo potvrđuje i izveštaj o globalnom indeksu prava Međunarodne konfederacije sindikata²⁵ (The 2016 ITUC Global Rights Index) u kojem se prikazuje stanje u 141 zemlji sveta u pogledu poštovanja radničkih prava na skali od 1 do 5. U ovom izveštaju se navodi da je Srbija izvršila značajne izmene radnog zakonodavstva bez konsultacija sa sindikatima, a koje će dovesti do kršenja međunarodnih standarda. Otežani pristup pravdi i pravosuđu u zaštiti radnih prava kao i vidljivo odsustvo dobre volje države u pregovorima sa sindikatima, kako na nacionalnom nivou tako i na nivou preduzeća (kao poslodavac), njihovom stalnom opstrukcijom i odugovlačenjem, stavljajući se otvoreno na stranu kapitala, koristeći pri tom provladine medije za manipulaciju javnosti, bilo ćutanjem, ignorisanjem ili otvorenim kritikama sindikata i napadima na njegovo rukovodstvo, pozicioniralo je Srbiju u ovom izveštaju u kategoriju 4 (sistematsko kršenje prava) u odnosu na prethodni izveštaj gde je bila smeštena u kategoriju 2 (ponovljeno kršenje prava).

Izveštaj EU o skriningu za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje , predstavlja još jednu potvrdu zabrinjavajućeg stanja u oblastima radnog prava, bezbednosti i zaštite na radu, socijalnog dijaloga, politike zapošljavanja, socijalne inkluzije, socijalne zaštite, zabrane diskriminacije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike kao i jednakosti muškaraca i žena u oblasti zapošljavanja i socijalne politike. Ključni nalazi izveštaja odnose se na neusklađenost radnog zakonodavstva, zakonodavstva u oblasti bezbednosti i zdravlja kao i zakonodavstva o zabrani diskriminacije u zapošljavanju i socijalnoj politici sa pravnim tekovinama EU, slabosti u sprovođenju navedenih zakona, kritičnu situaciju na tržištu rada (niska aktivnost, niska zaposlenost, visoka nezaposlenost, visoka neformalna zaposlenost), narastajuća ionako visoka stopa rizika od siromaštva. Posebna zabrinutost izražena je u pogledu socijalnog dijaloga, kako tripartitnog, tako i bipartitnog: „(...) sastanci Socijalno-ekonomskog saveta nisu sistematski i trebalo bi ih poboljšati u skladu sa relevantnim pravilima. Nije postignut dogovor u vezi sa minimalnim zaradama. Konsultovanje Saveta o izmenama i dopunama zakona se poboljšava, ali je i dalje ograničeno. Potrebno je puno poštova-

24 Mitrović, Lj. (2005) “Bourdieu’s criticism of the neoliberal philosophy of development, the myth of mondialization and the New Europe (An Appeal for the Renewal of Critical Sociology)” *Facta Universitatis, Series Philosophy, Sociology and Psychology* Vol. 4 N1 pp. 37-49

25 Dostupno na stranici http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf

nje institucionalne uloge reprezentativnih socijalnih partnera. Kriterijumi i postupak uspostavljanja reprezentativnosti sindikata i organizacija poslodavaca treba da budu dogovoreni na jasan i transparentan način (...) Bipartitni socijalni dijalog je i dalje slabo razvijen, pri čemu je kolektivno pregovaranje skoro potpuno prekinuto. Postoji veoma mali broj sektorskih kolektivnih ugovora. Administrativni kapacitet socijalnih partnera treba dodatno ojačati kako bi se osiguralo njihovo učešće u kolektivnom pregovaranju i zakonodavnim konsultacijama.” Nalazi iz navedenih oblasti rezultirali su zaključkom komisije da Srbija nije dovoljno pripremljena za pregovore o ovom poglavlju i preporukom da se ne otvore pristupni pregovori sa Srbijom o Poglavlju 19. - Socijalna politika i zapošljavanje. Pregovori oko minimalne cene rada upravo potvrđuju da vlasti sindikatu ne ostavljaju prostor za pregovaranje već samo za isključivanje i cenkanje. U međuvremenu, čeka se Akcioni plan za sprovođenje poglavlja 19, od kojeg samo lakoverni mogu očekivati promene na bolje.

U okolnostima u kojima je država postala i ostala saveznik kapitala stvarajući sistemske uslove za njegovu nekontrolisanu moć i dalje obespravljivanje zaposlenih, očekivano bi bilo da sindikati kao organizacija koja se bavi zaštitom i unapređenjem položaja radnika bude ona snaga koja će okrenuti spiralu daljeg urušavanja prava na dostojanstven rad i život, a to traži promene. Promene koje treba da započnu istraživanjima delotvornosti postojećih i/ili kreiranja novih strategija delovanja, traženje načina za sindikalizovanje svih kojima je uskraćeno pravo na rad ili radna prava - nezaposlenih, zaposlenih na crno, sezonskih radnika, zaposlenih na privremeno povremenim poslovima, mladih, starijih, žena...A to je tek početak borbe.