



Нови Сад, децембар 2016. године

ЗА РАЗВОЈ ПРИВРЕДЕ, УЗ РАДНУ И СОЦИЈАЛНУ СИГУРНОСТ

- АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ СОЦИЈАЛНОГ АМБИЈЕНТА У СРБИЈИ -

Основни макроекономски подаци указују да су крајем 2015. и током 2016. године услови за привредни раст у Србији у појединим сегментима благо побољшани. Повратак на стазе позитивног привредног раста наговештава и побољшање на тржишту рада, али како се ово тржиште по правилу спорије опоравља од остатка економије, може се очекивати да ће ефекти кризе бити присутни на тржишту рада и током наредног периода.

I – ТРЕНДОВИ НА ТРЖИШТУ РАДА -

Озбиљне препреке бржем привредном развоју и макроекономској стабилности Србије су проблеми и изазови на тржишту рада: велика незапосленост, ниска стопа запослености, алармантно висока стопа незапослености младих, висока стопа неформалне запослености, несклад између расположивог људског капитала и економских потреба и ограничен домет активних мера запошљавања.

Висока незапосленост свакако је један од највећих, ако не и највећи економски и социјални проблем у Србији. **Укупан број незапослених лица радног узраста (15-64) у 2015. години износио је 550.905.** Скоро петина радно активног становништва нема посао, па није у стању да се брине о себи и својој породици. Тиме се Србија сврстава у сâм европски врх по незапослености. **Стопа незапослености лица радног узраста (15-64) је у II кварталу 2016. износила 15,9%.** Посебно неповољна одлика незапослености у Србији јесте њена **дуготрајност.** Због тога долази до застаревања знања, па се и вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини периода незапослености, што може довести и до трајног искључења са тржишта рада.

Наличје високе незапослености је чињеница да је мали део радно способног становништва запослен. **Запослених лица је у Србији у 2015. било 1.787.843 (у АП Војводини 503.377)¹.** Током 2016. године оставарени су позитивни трендови у области запошљавања па је стопа запослености становништва у радно активном добу (15–64 године) порасла са 52,1% на 55,8%. **То значи да у Србији ради тек нешто више од половине становништва у радном добу!** Остали су или незапослени, или радно неактивни.

И поред извесних позитивних помака учињених последњих година, младима је и даље најтеже на тржишту рада. **Стопа незапослености младих у Србији је висока, на нивоу од 36,1 %** (подаци за III квартал 2016.). Стопа незапослености младих жена је виша од стопе која се

¹ подаци из Анкете о радној снази у Републици Србији, 2015 (РЗЗС)

односи на мушкарце и износи 43,9 наспрам 31,4 %. Истовремено је веома ниска и **стопа запослености младих. У II кварталу 2016. године износи 19,7%.**

Запослење код послодавца је доминантни облик запослења младих, при чему већина младих људи ради у сектору услуга. Ипак, плаћено запослење не значи увек и сигурно запослење. **Већина запослених младих људи ради на основу уговора, али 17.3 % (18.5% младих мушкараца и 15.3% младих жена) још увек ради без заштите коју обезбеђује уговор у писаној форми.** Када је у питању дужина трајања уговора (или усмених договора) 39.1% чине уговори на одређено време, при чему 24.1% уговора траје мање од једне године. Неформално запошљавање међу младима је веома заступљено и то на нивоу од 47.4 %.²

Млади се суочавају са највећом опасношћу од губитка посла, а уједно имају и најмање шанси да нађу посао. При томе је **стопа samozапослености међу младима у Србији је око 6%.** Тренутно у Србији млада генерација живи лошије од својих родитеља. Алармантан је и податак да скоро сваки десети млади не тражи посао, а није на школовању

Свакако да економски и социјални трошкови финансијске подршке младима током периода од завршетка школовања до посла, који у просеку траје две године (23.4 месеца), представљају сметњу очувања породичног стандарда, а и привредном расту.

Стратегија успешног привредног раста Србије у значајној мери зависи од тога колико ће успешно држава успети да искористи потенцијал младих који улазе на тржиште рада. **Ефикасно и делотворно увођење младих у продуктивно запошљавање ојачаће домаћу тражњу и пореску основу државе, умањиће притиске на преоптерећени систем социјалне заштите и обезбедиће младим људима економску сигурност која им је неопходна да оснују сопствене породице (што би умањило депопулацију земље).**

На тржишту рада у Србији са бројним проблемима се сусрећу и лица старости између 50 и 64 година. **Активност и стопа запослености лица између 50 и 64 година старости у Србији је знатно нижа него у земљама ЕУ.** Стопа незапослености ових лица је виша само у Грчкој, Шпанији и на Кипру. Питање положаја старијих лица на тржишту радне снаге повезано је и са даљим реформама пензијских система, које углавном иду у правцу рестриктивнијих услова за пензионисање, као и пружањем подршке продужењу радног века.

Чињеница је да ће због старења становништва, пореска захватања којима се финансирају јавне службе, као и пензијски и здравствени систем, бити у наредном периоду све више угрожена.

Према проценама Завода за статистику, број становника Србије 1. јануара 2015. године износио је 7,114,393. лица, а 1. јануара 2016. године 7 076 372 . Подаци из пописа 2011. године указују на чињеницу да је Србија једна од демографски најстаријих држава на свету, са просечном старосћу од 42.2 године, индексом старења од 1.22 и уделом становништва старијег од 65 година од 17.4 % у укупном броју становника. Удео становништва млађег од 15 година је 14.3%. **Ово је важан показатељ за разумевање и анализу социо-економских кретања, с обзиром на то да ће релативно мали број радно способних људи (старосна група 15-64) морати да издржава растући број пензионера и оних који се још увек образују.**

² Анкета „Од школе до посла“ (CWTC) спроведена 2015. године у сарадњи са Републичким заводом за статистику Р Србије у оквиру пројекта МОР „Work4Youth“

РАД НА ЛИЗИНГ - Иако област ангажовања радне снаге преко агенција за запошљавање још увек није регулисана у Србији, постоји велики број активних агенција за запошљавања. Реч је о такозваним радницима на лизинг, који посао добијају преко агенција, које их компанијама уз провизију изнајме. Све више компанија изнајмљује раднике, при чему рад агенција за запошљавање није регулисан законом, што послодавци обилато користе. Док чекају да им држава уреди статус, радници су услед велике незапослености срећни што имају било какав посао. Према најновијим подацима Министарства рада у Србији радника на лизинг има између 50 и 70 хиљада, док синдикати располажу са бројком од 100 хиљада. Углавном су то грађевински и радници обезбеђења, али их у последње време има у свим областима рада. Плаћа их агенција и то до 30% мање од стално запослених у фирми за коју раде. Због недостатка правне заштите, годишњи одмор, одсуства са рада и зараде им зависе од воље послодавца и не могу кредитно да се задуже. Управо ови запослени раде под најфлексибилнијим условима јер имају само 10 до 15 радних дана месечно, ангажовани су искључиво на основу индивидуалних уговора о раду, не исплаћује им се посебно рад ноћу, недељом и празником... Врло често нема целовитог регистра запослених, ни правилника о раду, ни систематизације радних места, нити било каквих норми које би регулисале услове радних места и безбедност на раду.

Ситуација у којој је на тржишту рада у Србији армија незапослених, спремних да раде за плате које су на граници људског достојанства, запослени постаје роба, савремени надничар без правне заштите - **"радна снага на лизинг"** - мултинационалних и свих других компанија и изврстан извор њиховог профита. Због тога је потребна мобилизација свих структура друштва да се заустави тренд дехуманизације запослених и да се држави наметне поштовање стандарда "достојанственог рада" што је достигнуће, не само Европске уније, већ пре свега имплементирање европских вредности. Непостојање достојанственог рада у Србији ремети визију социјалног мира и социјалне правде.

НЕСИГУРНОСТ РАДНОГ МЕСТА - Општа је оцена запослених да је Закон о раду, уз велику присутну незапосленост и низак ниво стандарда, додатно повећао несигурност за радно место. Често се у последње време рад у Србији назива **„прекарни“ рад** – чија је основна карактеристика да не постоји сигурност запослења, уз све социјалне и психолошке последице по раднике. Међу радницима у предузећима и установама влада страх да их ујутру на послу за машином или на радном столу не сачека радна књижица. И зато се наши радници све више разбољевају и психички и физички.

Несигурност радног места, неизвесност налажења новог посла, тешки и небезбедни услови рада, повреде на раду, неплаћени прековремени и ноћни рад, немогућност оснивања синдиката и потписивања колективног уговора, унапред потписане изјаве о раскиду уговора о раду, испитивање на полиграфу..... Полако се враћамо у 1886. годину, јер радници у приватном сектору раде и до 12 сати дневно, а плате примају за осам сати рада. Државни празници углавном важе само за јавни сектор /и нико не реагује на све то /. То су страховити притисци на раднике. Психичког малтретирања на раду има и у приватним и у јавним предузећима, као и установама, али запослени о томе нерадо говоре и не пријављују, јер се плаше да ће остати без радног места. Иако је према статистичким, а и синдикалним подацима број жртава злостављања на раду у сталном порасту, сасвим парадокасално звучи чињеница да је број процесуираних случајева мобинга незнатан, при чему су разлози за то бројни, од оних на страни самих запослених (недовољна информисаност, застрашеност од последица мобинга итд.) до оних на страни органа и институција задужених за поступање у конкретним ситуацијама.

ЕФЕКТИ НОВОГ РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА су готово не приметни. Неспорно је да измене и допуне Закона о раду из јула 2014. године нису дале замах новом запошљавању, већ су

само допринеле даљој флексибилизацији облика рада, лакшем отпуштању и тежем запошљавању. Нема значајног смањења рада у ткз. сивој економији. О квалитетним пословима, запошљавању на неодређено време све мање можемо говорити. Рад све мање постаје достојан човека, а јефтина радна снага се користи као главни аргумент у привлачењу страних инвеститора. Чињеница је да су измене и допуне Закона о раду отежале колективно преговарање.

Међу запосленима у Србији више стотина запослених не прима редовно зараде, накнаду за топли оброк, регрес и путне трошкове, а многи од оних који је и примају не могу да се похвале пристojним износом. Све бројнији су случајеви мобинга над радницима, крше се њихова права, а људе који се синдикално организују избацују из фирми, добијају отказе пре него што региструју синдикат. ЗОР није у целости имплементиран у пракси у делу обавеза послодаваца - не постоји добра воља послодаваца да поштују своје обавезе, а држава „жмури“ на кршење одредби на штету запослених

Имајући у виду најаву читавог сета закона у наредном периоду – Закон о штрајку, измене и допуне Закона о мирном решавању радних спорова, о агенцијама за привремене и повремене послове, потребно је обратити пажњу на редослед израде закона, јер ако се сви ови посебни закони донесу постоји могућност да кровни Закон о раду неће бити кохерентан!

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ – Евидентно је све мање закључених колективних уговора на нивоу предузећа. Биланс закључених гранских колективних уговора у реалном сектору је веома забрињавајући. За разлику од броја закључених колективних уговора у јавном сектору, из области реалног сектора закључен је само грански колективни уговор у путарској привреди, који је и добио проширено дејство. Закључене колективне уговоре у сектору пољопривреде, грађевинарства и хемије је Унија послодаваца отказала, што је изазвало велико незадовољство синдиката, имајући у виду да су преговори дуго трајали и да су се преговарачке стране у свему усагласиле. **Неспорно да је у Србији присутна вишегодишња опструкција колективног преговарања у привредним гранама, као и условљавање проширеног дејства на већ потписане гранске уговоре.**

Овакви проблеми сведоче о веома ниском нивоу социјалног дијалога социјалних партнера и могу изазвати незадовољство међу запосленима, али и укочити даљи напредак Србије у процесу прикључења Европској унији. Социјални дијалог између кредибилних партнера је један од услова за пуноправно чланство у Европској унији. Неефикасност функционисања социјалног дијалога у Србији је, између осталог, резултат и недовољног кредибилитета Уније послодаваца, као и маргинализовања представника Привредне коморе.

Очигледно је да велики проблем у садашњем законодавном решењу представља схватање проширеног дејства. Проширеним дејством се не сме условљавати колективни уговор, нити би оно требало да буде механизам за јачање колективног преговарања. Свако вештачко наметање проширеног дејства било би контрапродуктивно, просебно у једној диверсификованој грани. **Стога је значајно ојачати платформу гранског колективног преговарања која би се даље реализовала кроз преговоре у предузећима.** Неспорно је неопходно очувати колективно преговарање у оквиру ЗОР-а, као системског закона, а законско регулисање права и обавеза из радног односа требало би да буде такво да и запослени и послодавци имају јак интерес и свест о потреби и корисности да закључе колективни уговор.

II - КРЕТАЊЕ КУПОВНЕ МОЋИ - Србија је постепено претворена у зону јефтиног рада и на тај начин Влада РС покушава да привуће инвестиције - што је потпуно погрешна привредна стратегија. Запослени у Србији су међу најмање плаћенима у Европи!

Просечна зарада, без пореза и доприноса, у 2015. години у Србији износила је 44.432 динара, док је вредност просечне потрошачке корпе у 2015. години износила 66.903,21 динар, а минималне 34.825, 04 динара. За куповину просечне потрошачке корпе у 2015. години била је потребно 1,51 просечних зарада, без пореза и доприноса, односно, речено другим речима, просечна зарада покривала је 66,41% просечне потрошачке корпе.

Минимална зарада у износу од 21.054 динара (121 динар x просечно 174 радна часа) покрива 60,46% минималне потрошачке корпе, односно за куповину минималне потрошачке корпе потребно је 1,65 минималних зарада.

Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у септембру 2016. године износи 46.558 динара. Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у септембру 2016. године номинално је већа за 6,0% и реално је већа за 5,4% у односу на просечну зараду без пореза и доприноса исплаћену у септембру 2015. године.

Просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена у периоду јануар–септембар 2016. године, номинално је већа за 3,8% и реално је већа за 2,8% у односу на просечну зараду без пореза и доприноса исплаћену у периоду јануар-септембар 2015. године.

И поред чињенице да просечне зараде током 2016. године бележе благи номинални и реални раст за већину домаћинстава у Србији најважнија стратегија преживљавања је смањење трошкова или њихово одлагање. Домаћинства махом одлажу потрошњу свих артикала сем хране. Одустаје се од куповине намештаја, трајних потрошних добара, одеће, чак и од неких здравствених услуга за које је потребно лично учешће у трошковима.

Подаци о потрошњи домаћинстава указују да просечна породица у Србији преживљава уз помоћ одложеног плаћања, дозвољеног „минуса“, кредитних картица, неблагоприятног плаћања рачуна и одрицања од свега што и подсећа на луксуз.

ЖИВОТНИ СТАНДАРД – Поред података о куповној моћи становништва један од показатеља животног стандарда у Србији је чињеница да је, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику (од 31. 3. 2016. године), висок проценат сиромашних у Србији, како у апсолутном, тако и у релативном смислу (апсолутна стопа сиромаштва износи 8,9%, стопа ризика од сиромаштва 25,4%, али је важно напоменути да она не показује да је сваки четврти становник Србије сиромашан већ да постоји ризик да то буде.

Стопа ризика од сиромаштва или социјалне искључености³ у 2015. години износила је 41,3% (према Анкети о приходима и условима живота). Другим речима, близу 3 милиона грађана Србије изложено је ризику да сиромаштва или социјалној искључености. Та вредност је знатно већа од вредности просека 28 земаља ЕУ (24,3%) и просека нових 12 земаља чланица без Хрватске (30,7%). После Бугарске и Румуније, та вредност је већа него у било којој другој земљи ЕУ. Према наведеном извору, чак 65,1 процената становништва Србије суочено је са одређеним

³ Од доношења стратегије Европа 2020, овај индикатор постаје најважнији показатељ угрожености. Подаци о стопи ризика од сиромаштва у Србији добијени су истраживањем Републичког завода за статистику у марту ове године, на основу Анкете о приходима и животног стандарду РЗЗС

фактором ризика, будући да је рад и интензитет рада чланова домаћинства основни предуслов вишег дохотка и бољег животног стандарда. Грађани од 18 до 24 године највише су изложени ризику од сиромаштва (30,3%), као и они младји од 18 година (29,9 одсто), док је најнижа стопа ризика од сиромаштва за старије од 65 година (19,7 одсто). Највећу стопу ризика од сиромаштва имају чланови у домаћинствима у којима су две одрасле особе с троје или више издржаване деце (35,8 %), као и самохрани родитељи с једним дететом или више издржаване деце (35,4 %).

У зависности од радног статуса најизложенију ризику од сиромаштва су незапослени (46,2 одсто), док је најнижа стопа ризика од сиромаштва код запослених код послодавца (8,5 одсто). Код samozапослених та стопа износи 37,3 одсто, а код пензионера је 15,2 одсто. Забрињава чињеница да је све шири круг запослених у ризику од сиромаштва.

За четворочлано домаћинство са двоје одраслих и двоје деце узраста до 14 година праг ризика од сиромаштва износи око 31.000 динара, док је за једночлано домаћинство тај праг око 15.000. Представници синдиката сматрају да је ово заиста крајње низак износ и нереалан.

Због тога продуктивно запошљавање и укључивање на тржиште рада представља један од важних предуслова економске самосталности и преузимања одговорности на нивоу појединца и привредног раста у целини. Сиромаштво код незапослених лица у Србији знатно је веће у односу на запослене (23,7% сиромашних лица у Србији чине незапослени). Стопа запослености је показатељ способности економије да обезбеди нова радна места и запошљавање, те се стопа запослености може да анализира заједно са стопом сиромаштва и пројектованим смањењем броја људи који живе у сиромаштву или у ризику од сиромаштва.

МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА - У складу са одлуком Социјално-економског савета РС минимална зарада, чија висина није мењана већ више од две године, од 1. јануара 2017. износиће 130 динара по радном часу - што је за девет динара више од досадашње. Значи да ће радници уместо месечне зараде од 21.054 за нејједноставнији рад од 1.01.2017. примати 22.620 динара. Иако је увећање минималне зараде много мање од захтеваног, ово је ипак помак јер је минимална цена резултат преговора и компромиса - што је позитивно у односу на претходни период.

Међутим, сведоци смо и сталног раста трошкова живота - цена основних животних намирница, струје и осталих комуналних трошкова, чији се раст током 2017. године не може реално предвидети. Јасно је да ово повећање минималне зараде неће донети већи стандард огромном броју запослених који је примају. Процене синдиката показују да готово 350.000 запослених прима овај износ. Важно је и овом приликом истаћи да је обрачун и исплата минималне зараде Законом предвиђено као изузетак, у случајевима предвиђеним општим актом или уговором о раду

Повећање минималне цене рада од 8 %, најављено повећање плата запослених у јавном сектору од следеће године између пет и седам одсто, очекивано минимално повећање пензија и исплата једнократне помоћ од 5.000 или 6.000 динара пензионерима у наредних месец дана одразиће се на раст куповне моћи становништва, повећање приватне потрошње, јачање домаћег тржишта и индиректно на привредни развој, али је неизвесно у којој мери.

III - БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА НА РАДУ - У Србији је у 2015. години на радном месту живот изгубило 39 радника, а за првих 10 месеци 2016. године њих 40. Од 25. септембра до 2. октобра ове године, седам радника је изгубило живот, зато што се није довољно водило рачуна о ономе што закон прописује. Најчешћи узрок оваквих несрећа је то што се радници или послодавци не придржавају прописаних мера безбедности. Све ово сведочи о повећаној

привредној активности, али то, нажалост, са собом носи и тешке последице, када је у питању безбедност и заштита на раду. Не води се рачуна о основним законским мерама, не штити се довољно радник, не води се рачуна да његово радно место мора да буде сигурно и безбедно. Неспорно је да су одбори за безбедност добра идеја у великим фирмама, али у предузећима са неколико запослених боље решење је квалитетна обука. Најчешће се повреде на раду дешавају код оних неквалификованих радника, оних који дођу да раде нешто а нису довољно научени како то да раде. Хиљаду тешких повреда и око 25.000 лакших повреда, забележених ове године у Србији, представљају велики губитак за друштво. Повреде доводе до смањења радне способности, смањује се и продуктивност, а повећавају трошкови производње и здравствене заштите.

Безбедност и здравље на раду представља једно од основних права сваког запосленог. Остварењем овог права обезбедиће се подизање укупног квалитета живота и појединца и друштва у целини, јер се послодавцима дугорочније посматрано повећава профит, држави се смањују трошкови лечења и рехабилитације повређених и болесних, смањује се број инвалида рада и притисак на осиромашен пензиони фонд, а запослени ће имати пристојну зараду од које ће моћи пристојно да живе.

ПРЕДЛОЗИ МЕРА за побољшање радне и социјалне сигурности

- **Доследна примена постојећег радног законодавства и колективних уговора у пракси, уз активан приступ надлежних државних органа за потпуну имплементацију закона у пракси и појачање капацитета инспекцијског надзора, у свим сегментима рада**
- **Развој система тј. обнова процеса колективног преговарања на свим нивоима: Општег колективног уговора, као и територијалног колективног уговора на нивоу АП Војводине, колективних уговора у предузећима и установама, као пример посвећености развоју социјалног дијалога у Србији**
- **Подстицање мирног решавања колективних спорова, уз учешће свих социјалних партнера, као и путем Републичке агенције за мирно решавање радних спорова**
- **Проналажење одговарајуће равнотеже између флексибилности, продуктивности и сигурности на тржишту рада, повећање ефикасности мера активне политике запошљавања – са посебним нагласком на интеграцију дугорочно незапослених лица, младих незапослених и незапослених жена, повећање самозапошљавања, као и подстицање предузетништва, посебно у неразвијеним подручјима**
- **Сузбијање злоупотребе атипичних облика рада чија је директна последица сегментација тржишта рада, несигурност радног места, те пораст сиромаштва међу запосленима**
- **Успостављање равноправног и активног партнерског односа у уређивању закона и прописа из сфере радних односа, социјалног осигурања, услова рада, политике цена и зарада и мера социјалног програма, уз инсистирање да се закони и други прописи битни за радни, социјални и материјални положај запослених не могу донети без консензуса свих социјалних партнера.**