

Маја С. Јангрић¹
Дејан С. Молнар²

Кључне димензије квалитета запослености у Србији

Key Dimensions of the Quality of Employment in Serbia

Сажетак

Предмет рада је критичко сагледавање стања и динамике на тржишту рада у Србији, са посебним освртом на квалитет запослености у односу на земље чланице ЕУ. У раду се, најпре, анализирају нова институционална решења у овој области, која за циљ имају већу флексибилност на тржишту рада, при чему се посебна пажња придаје ЕРЛ индексу (индексу законодавне заштите запослења). Потом се, студиозно и детаљно, сагледава квалитет запослености у Србији. Налази до којих се у истраживању дошло указују на то да су, и поред побољшања на тржишту рада у Србији током претходних неколико година, основни индикатори у току 2016. године и даље били знатно нижи него у ЕУ-28. Осим тога, анализом бројних релевантних показатеља дошло се до закључка да постоје изражени проблеми повезани са квалитетом запослености у Србији – релативно високо учешће рањиве запослености, висока стопа неформалне запослености и ниже учешће запослених радника који имају уговоре на неодређено време. Резултати спроведеног истраживања указују и на то да је субјективни осећај сигурности радног места у Србији мањи него у ЕУ-28, што је

¹ Економски факултет Универзитета у Београду, имејл: maja@ekof.bg.ac.rs

² Економски факултет Универзитета у Београду, имејл: dejanmolnar@ekof.bg.ac.rs

потврђено и кроз објективне податке о преласцима из једног статуса на тржишту рада у други, који доноси нижи ниво сигурности запошлења – у Србији је удео оваквих прелазака виши него у ЕУ-28.

Кључне речи: тржиште рада, флексибилност, сигурност, квалитет запошлености, ЕРЛ индекс, ЕУ, Србија.

1. Тржиште рада у Србији – макроекономски и институционални фактори

У периоду после 2001. године тржиште рада у Србији је било изложено многобројним променама. Поред процеса приватизације и реструктурирања предузећа, привреда Србије је била изложена и утицајима Светске економске кризе, као и бројним институционалним променама. Уколико одвојено посматрамо периоде пре и за време/после кризе, може се приметити да се реакција тржишта рада на промене БДП-а у ова два периода разликовала. Између 2001. и 2008. године вредности еластичности запошлености³ су биле негативне – раст БДП-а је био праћен падом запошлености. Узроци оваквог односа промене запошлености и промене БДП-а вероватно су били везани за чињеницу да је ово био период транзиционог реструктурирања и отпуштања вишкова запослених у приватизованим предузећима. Позитивни ефекти раста БДП-а преносили су се на становништво кроз раст продуктивности и зарада, а не кроз раст запошлености (Krstić i Šoškić, 2016, стр. 224.).

Након отпочињања рецесије (2008-2009) запошленост наставља да пада, и то снажније од пада БДП-а – вредности еластичности запошлености у односу на БДП постају позитивне и веће од 1. Пад БДП-а је у Србији током кризе био праћен знатно већим падом запошлености него у многим другим земљама Централне и Источне Европе (Квартални монитор бр. 21, 2010), , што је највероватније последица заједничког деловања рецесије и процеса приватизације и реструктурирања који још нису били завршени.

Поред макроекономских шокова којима је тржиште рада у Србији било изложено, истовремено су се спроводиле значајне реформе институција тржишта рада. Формални институционални оквир везан за тржиште рада односи се пре свега на: 1) законодавну заштиту запошлења; 2) систем накнада за незапошлене; 3) активне политике тржишта рада; 4) минималне зараде; 5) синдикате и колективно преговарање и 6) опорезивање рада. У овом раду се фокусирамо на кључне промене везане за законодавну заштиту запо-

³ Еластичност запошлености се дефинише као процентуална промена броја запослених до које долази с променом БДП-а за један проценат.

слења и систем накнада за незапосленост, са кратким освртом на активне политике тржишта рада.

2. Промене кључних институција тржишта рада

2.1. Законодавна заштита запослења

Законодавна заштита запослења (ЗЗЗ) се у ужем смислу односи на прописе који регулишу процес запошљавања и отпуштања радника. Бројне измене радног законодавства у периоду након 2001. године⁴ углавном су биле усмерене ка већој екстерној нумеричкој флексибилности тржишта рада⁵. Изузетак су донекле биле промене Закона о раду из 2005. године које су углавном биле усмерене ка проширењу права запослених у односу на претходна законска решења, с циљем усклађивања са стандардима Европске уније и Међународне организације рада (МОР).

Велики број законских норми које ближе дефинишу питања запошљавања и отпуштања, као и различитост и комплексност правних система, отежавају међународна поређења екстерне нумеричке флексибилности тржишта рада. Како би се овај проблем бар донекле превазишао, OECD је дефинисао нумерички индикатор законодавне заштите запослења - EPL индекс (*Employment Protection Legislation*, односно индекс законодавне заштите запослења). Агрегатни индекс EPL се састоји од три субиндикатора: индекс за стандардне уговоре, индекси за запослене са привременим уговорима и индекс који приказује стриктност додатних одредаба везаних за колективна отпуштања. EPL индекс узима вредности од 0 до 6, при чему више вредности означавају строже режиме.

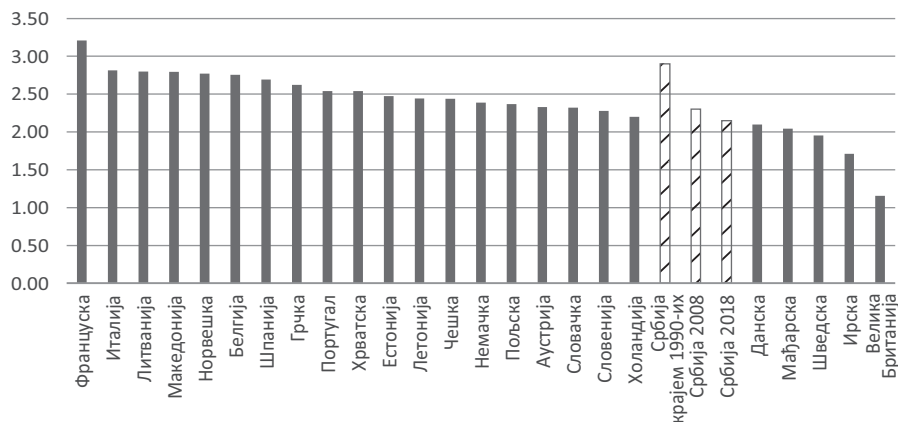
Као што потврђују и подаци са слике 1., промене су биле углавном усмерене ка већој флексибилизацији тржишта рада (у смислу екстерне нумеричке флексибилности). Приметно је да је по последњим подацима који се односе на стање након измена Закона о раду из 2014. године вредност EPL индекса у већини европских земаља виша него у Србији, што значи да је, према овом показатељу, ригидност законодавног оквира у овој области у Србији мања него у већини европских земаља.

⁴ Кључне промене Закона о раду десиле су се 2001, 2005. и 2014. године.

⁵ Флексибилност тржишта рада се може посматрати са више аспеката. Основни елементи флексибилности обухватају: екстерну нумеричку флексибилност (могућност запошљавања и отпуштања радника, као и могућности кориштења уговора на одређено време); интерну нумеричку флексибилност (лакоћа са којом се могу извршити промене у количини ангажоване радне снаге без отпуштања и запошљавања, нпр. кроз промене броја часова рада); функционалну флексибилност (лакоћа промена организације рада); флексибилност зарада; географску флексибилност и сл.

Слика 1.

Вредности EPL индекса у изабраним европским земљама, 2015. и промена вредности EPL у Србији.



Извор: OECD, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, OECD (2008), ILO (2009), обрачун аутора

Изоловани утицај смањења законодавне заштите запослења на кључне показатеље тржишта рада није лако проценити. Теоријски гледано, стриктнија законодавна заштита запослења смањује отпуштања у рецесији, али и нова запошљавања у периодима оживљавања привредне активности. Бројна емпиријска истраживања овог утицаја такође не дају јасну потврду хипотезе да ће смањење законодавне заштите запослења нужно довести до виших стопа запошљености. Објашњење за релативно велике разлике у резултатима емпиријских истраживања можда лежи у чињеници да су могући различити ефекти у различитим државама или временским периодима, као и да је коначни ефекат под утицајем великог броја фактора који су карактеристични за одређену земљу (нпр. опште институционално окружење и интеракције институција тржишта рада са мерама социјалне политике, образовним системом и карактеристикама тржишта добара; Avdagić, 2015).

2.2. Систем накнада за случај незапошљености и активне политике тржишта рада

Још један значајан елемент обезбеђења сигурности на тржишту рада, систем накнада за случај незапошљености, је такође претрпео измене које су највећим делом биле усмерене ка већој рестриктивности, како по питању максималне дужине права на примање накнаде за одређен број година стажа осигурања, тако и по питању висине накнаде. Примера ради, за остваривање права на накнаду у трајању од 9 месеци у периоду 2001-2003. било је потребно 10 до 15 година стажа осигурања, у периоду 2003-2009. 15 до 20,

а после 2009. године између 15 и 25 година стажа осигурања. Лица са 25 и више година стажа осигурања су до 2003. године имала право на накнаду у трајању од 24 месеца, а после 2009. године тек 12 месеци⁶. Одредбе везане за одређивање висине накнаде за незапослене су претрпеле измене у сличном смеру. У периоду 2001-2003. висина накнаде се одређивала као 60% просечне зараде незапосленог остварене у последња три месеца, увећане за 2% за сваку годину стажа осигурања, док се од 2009. године накнада одређује као 50% просечне зараде незапосленог у последњих шест месеци⁷. Карактеристике овог система су такве, да велики број незапослених лица не остварује право на накнаду (или је престало да га остварује), што је и очекивано с обзиром на чињеницу да је нпр. у IV кварталу 2017. године више од 60% незапослених лица тражило посао дуже од 12 месеци. Однос броја корисника новчане накнаде и укупног броја незапослених лица пријављених у Националној служби за запошљавање (НСЗ) је у већини година у претходној деценији био испод 10%, што је у међународним оквирима изразито ниско. Чињеницу да систем није превише издашан поткрепљују и резултати истраживања које су спровеле Крстић и Анић (2017), који показују да и незапослени и неактивни који су способни за рад радије бирају рад и тржишно одређене зараде него зависност од „сигурносне мреже” (која се односи на новчану социјалну помоћ, дечији додатак и накнаду за незапослене), што је последица релативно ниских износа, али и ниског обухвата ових система.

И поред ниског обухвата система накнаде за незапослене, издаци за пасивне политике су значајно већи од издатака за активне политике тржишта рада. Однос издвајања за пасивне и активне мере, у корист пасивних, је међу највишима у Европи. Издвајања за активне политике тржишта рада (АПТР) су у 2015. години износила свега 0,07% БДП-а, упркос томе што је у Националној стратегији запошљавања предвиђено повећање издвајања средстава за активне политике тржишта рада са 0,1% БДП-а у 2010. години на 0,4% у 2013. и 0,5% у 2020. години. У односу на друге европске земље, овај ниво издатака је изузетно низак.

Један од уобичајених начина приказивања односа флексибилности и сигурности је тзв. „дански троугао” флексибилности чији су основни елементи: 333, систем накнаде за незапослене и АПТР. У данском моделу, већа флексибилност коју обезбеђује 333 надокнађују елементи сигурности, тј. систем накнаде за незапослене и активне политике тржишта рада. У случају Србије, повећање флексибилности које је донело смањење 333 није праћено растом сигурности које би обезбедили наведени институционални елементи. Повећање сигурности на тржишту рада (и/или повећање запошљивости радне

⁶ Уколико незапосленом недостаје две године до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију има право на накнаду у трајању од 24 месеца.

⁷ Од 2015. године као 50% просечне зараде незапосленог у последњих 12 месеци.

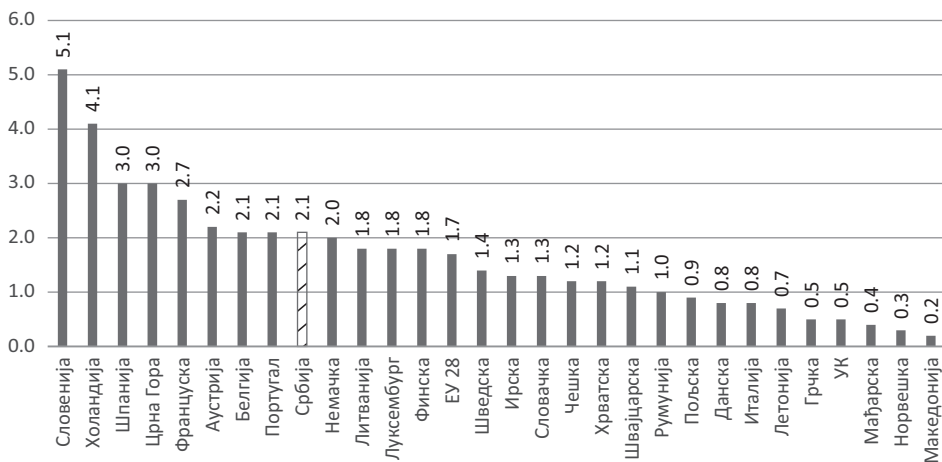
снаге) није надокнађено ни кроз бројне друге елементе, као што су програми целоживотног учења или политике подстицања интерне флексибилности.

2.3. Агенције за привремено запошљавање

Посебан сегмент тржишта рада у Србији, који још увек није у потпуности правно регулисан, представљају агенције за привремено запошљавање. Поред чињенице да је ова област и даље непотпуно правно регулисана (Krivokarić i Mešanović /*ur.*/, 2016, стр 21.), постоје значајне индикације да је положај запослених преко агенција по многим основама лошији од положаја запослених са другачијим врстама уговора на еквивалентним радним местима. Учешће запослених преко агенција у укупном броју запослених за плату није занемарљиво, при чему се према подацима Анкете о радној снази (АРС) њихов број у последњих неколико година повећава. Према проценама на основу АРС⁸ учешће запослених преко агенција за привремено запошљавање у укупном броју запослених за плату је у Србији више него у великом броју земаља ЕУ-28.

Слика 2.

Учешће запослених преко агенција за привремено запошљавање у укупном броју запослених радника (15+).



Извор: АРС, 2016.; Еуростат

3. Основни показатељи стања на тржишту рада

Услед измена методологије Анкете о радној снази, подаци о основним индикаторима тржишта рада су подељени у два периода: први се односи на

⁸ Подаци АРС обухватају и запослене преко омладинских задруга.

период 2008 – 2014., док други садржи ревидиране податке за 2014. годину (по новој методологији), као и податке за 2015. и 2016. годину⁹.

Слика 3.

Крепање основних показатеља стања на тржишту рада (15-64), 2008-2016.



Извор: АРС

Иако је приметан значајан опоравак тржишта рада у периоду после 2012. године, у поређењу са ЕУ-28 посматране стопе и даље нису на задовољавајућем нивоу (слике 4, 5. и 6.).

Слика 4.

Стопа активносги у Србији и ЕУ-28 (15-64), 2016.



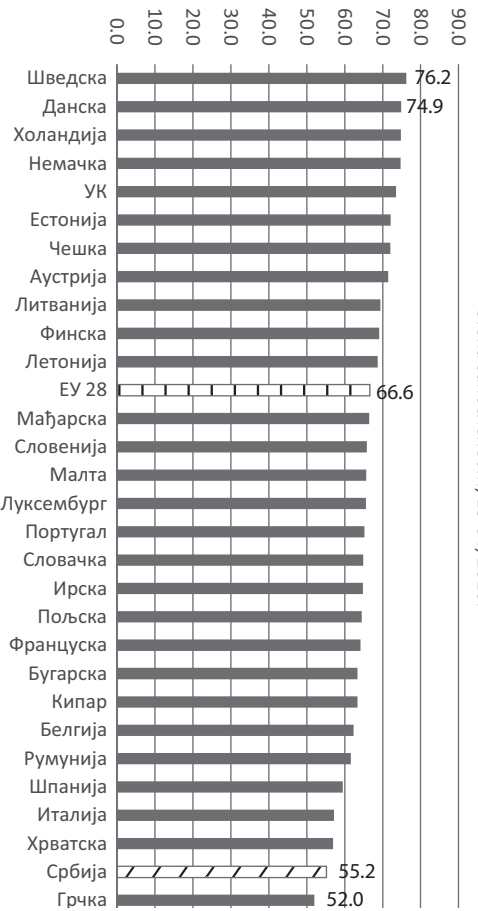
Извори: Анкета о радној снази (АРС) и Еуростат

⁹ С обзиром на чињеницу да је у току 2015. године извршена значајна промена методологије, Републички завод за статистику је објавио и ревидиране податке за 2014. годину како би се обезбедила упоредивост. Међутим, не постоје ревидирани подаци за године пре 2014. који би били у потпуности упоредиви са подацима од 2015. на даље.

Слика 5.

Стопа запослености у Србији и ЕУ-28, (15-64), 2016.

Стопа запослености, 15-64, 2016.

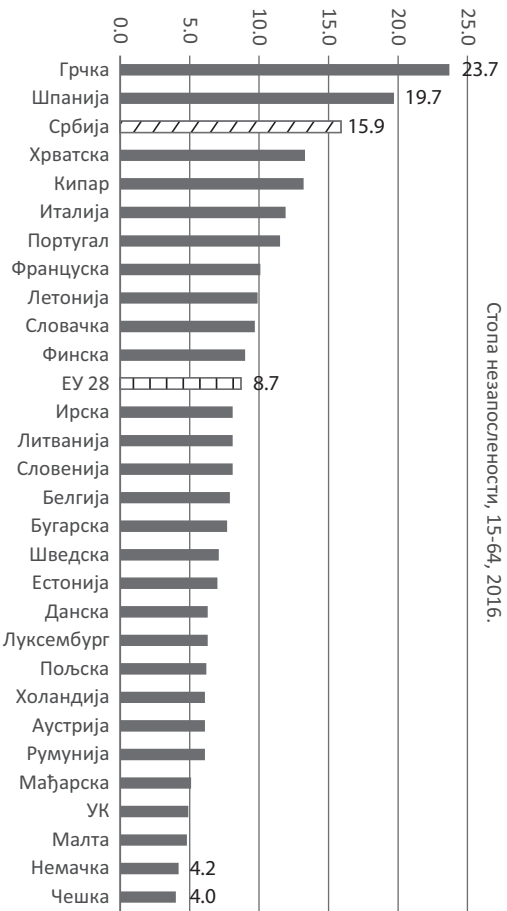


Извори: АРС и ЕуроСТАТ

Слика 6.

Стопа незапослености у Србији и ЕУ-28, (15-64), 2016.

Стопа незапослености, 15-64, 2016.



Извори: АРС и ЕуроСТАТ

4. Структура запослености према кључним димензијама квалитета запослености

Детаљнији увид у стање на тржишту рада захтева, поред основних показатеља, и анализу квалитета запослености, при чему посматрамо неколико најважнијих димензија:

- структура запослености према рањивости запослености;
- структура запослености према врсти рада (привремени облици запослења и уговори на неодређено време);
- формална и неформална запосленост;
- структура запослених према остваривању основних права на основу рада;
- структура запослених према висини зарада;
- учешће у програмима целоживотног учења.

Најсигурнији облици запослености имају следеће карактеристике: а) запосленост за плату; б) уговор на неодређено време и в) рад са пуним радним временом. Најнесигурнији облици запослености су: рад без уговора, рад са веома атипичним врстама уговора и запосленост у неформалном сектору, док су samozапослени са аспекта сигурности на тржишту рада веома хетерогена група.

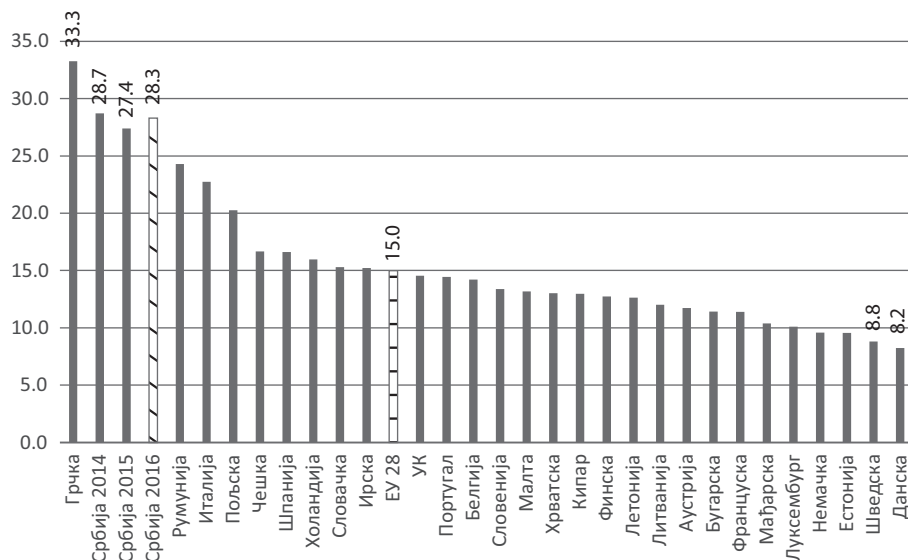
4.1. Рањива запосленост

Рањива запосленост подразумева запосленост на несигурним пословима, са ниским зарадама и ниском продуктивношћу, са ниским нивоом заштите на раду и лошим радним условима, а веома често су у питању и неформални послови, без плаћеног основног и здравственог осигурања (Arandarenko, 2011, стр. 37.). Најчешће се дефинише као збир samozапослених и помажућих чланова домаћинства у укупној запослености¹⁰. Учешће овако дефинисане рањиве запослености је у Србији изузетно високо у односу на остале европске земље (слика 7.). Приближно 30% свих запослених се налази у категоријама везаним за рањиву запосленост (помажући чланови домаћинства и samozапослени), при чему се у 2016. години учешће рањиве запослености у Србији благо повећало у односу на 2015. годину (в. слику 7.).

¹⁰ Алтернативна дефиниција је учешће а) samozапослених лица без запослених и б) помажућих чланова домаћинства, у укупном броју запослених. Важно је истаћи да се и запослени за плату могу наћи у позицији коју карактерише велика несигурност. У исто време, неке категорије samozапослених могу бити у заиста доброј позицији на тржишту рада, иако по овој дефиницији улазе у рањиву запосленост. Ипак, учешће ове групе у рањивој запослености је релативно ниско, осим у развијеним земљама (Arandarenko, 2011, стр. 37.).

Слика 7.

Учешће рањиве запошљености у укупној (15-64), 2016.



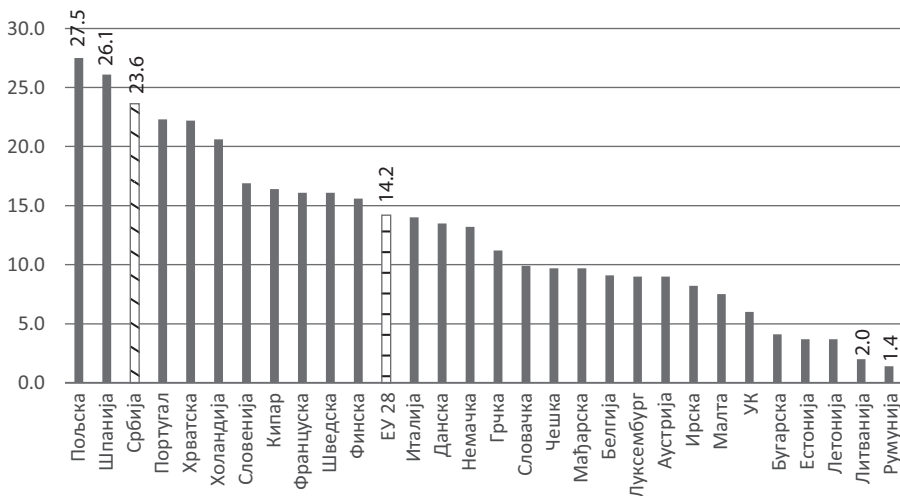
Извори: АРС, Еуростат

4.2. Структура запослених за плату према врсти рада

Једна од значајних димензија сигурности и квалитета запошљања је везана и за питање да ли је лице запослено на неодређено време, или је у неком од привремених облика запошљања (на одређено време, сезонски или повремено). Највећи број запослених за плату у Србији има уговоре на неодређено време (тачније: 76,4% у групи 15-64, слика 9.), док се око једне четвртине запослених за плату налази у привременим облицима запошљања. Учешће лица у привременим облицима запошљања је значајно више него у ЕУ-28 (слика 8.), а додатно забрињава и повећање овог учешћа у периоду 2014-2016 (слика 9.). Повећању учешћа привремених облика запошљања највише је допринео раст учешћа запослених на одређено време (са 14,5% у 2014. години на 18,8% у 2016. години).

Слика 8.

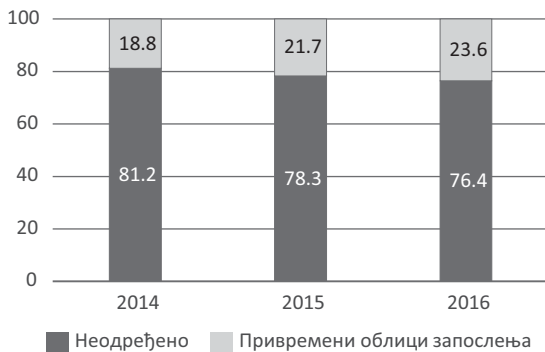
Удео зайослених у привременим облицима зайослења (15-64) у укупном броју зайослених за илајћу, 2016.



Извор: АРС, Еуростат

Слика 9.

Структура зайослености према врсти рада (15-64), 2014-2016.



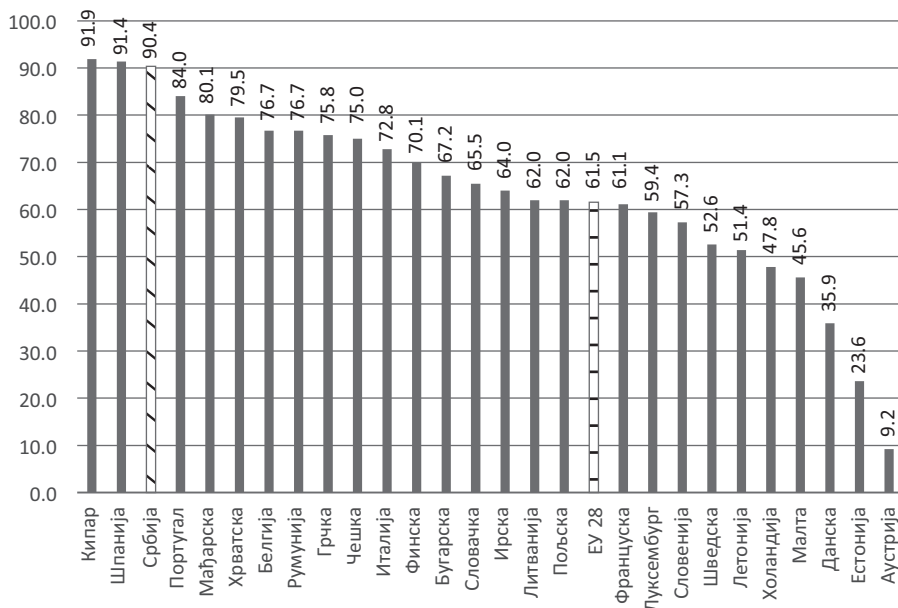
Извор: АРС

У популацији старијој од 15 година у Србији, 90% запослених у привременим облицима запослења ради на овај начин јер не може да нађе посао на неодређено време¹¹. Оваква ситуација сусреће се у још само неколико европских земаља (слика 10.).

¹¹ Могући разлози због којих лице није запослено на неодређено време су: не може да нађе посао на неодређено време, не жели посао на неодређено време, уговор важи само за период обуке или се уговор односи само на период пробног рада.

Слика 10.

Удео запошљених у привременим облицима запошљања (15+) који су као разлог оваквој запошљања навели немогућности да нађу посао на неодређено време, 2016.



Извор: АРС, Еуростат

Поред релативно високе рањиве запошљености, али и високог удела (невољно) запошљених у привременим облицима запошљања, стопа неформалне запошљености¹² је такође релативно висока – за становништво старије од 15 година у 2016. години износила је 22%. Поред тога што је учешће неформалне запошљености високо, забрињава и податак да је у 2016. години стопа неформалне запошљености повећана за 1,6 процентни поен у односу на 2015. годину.

4.3. Остали показатељи квалитета запошљености

Један од важних аспеката квалитета запошљености је и остваривање права по основу рада. Доступни подаци из Анкете о радној снази пружају информацију о томе у којој мери запошљени за плату остварују право на здравствено и пензијско осигурање, право на плаћени годишњи одмор и право

¹² Стопа неформалне запошљености представља проценат лица која раде без формалног уговора о раду у укупуном броју запошљених. Ова категорија обухвата запослене у нерегистрованој фирми, запослене у регистрованој фирми, али без формалног уговора о раду и без социјалног и пензионог осигурања, као и неплаћене помажуће чланове домаћинства.

на плаћено боловање¹³. Показало се да у 2016. години у Србији око 9% запослених за плату није остваривало права на здравствено и/или пензијско осигурање, а нешто више (око 13% њих) на плаћени годишњи одмор и/или боловање (слика 11.). Проблеми у остваривању наведених права нису карактеристични само за неформалну запосленост – они се јављају и у формалној запослености. Део овог проблема је везан и за структуру запослених према врсти уговора који запослени имају са послодавцем, с обзиром на чињеницу да лица која раде преко уговора о привременим и повременим пословима и других врста уговора којима се не заснива радни однос по радном законодавству Републике Србије и немају сва ова права.

Иако учешће запослених за плату који су радили прековремено према подацима АРС није високо, више од половине свих који су радили прековремено имало је искључиво неплаћене прековремене сате. Одређене специфичне врсте радног времена (рад у сменама; рад код куће, као и суботом, недељом, увече и ноћу) су такође релативно честа појава.

Слика 11.

Пошћивање љрава из радној односа (зајослени 15+), 2016.

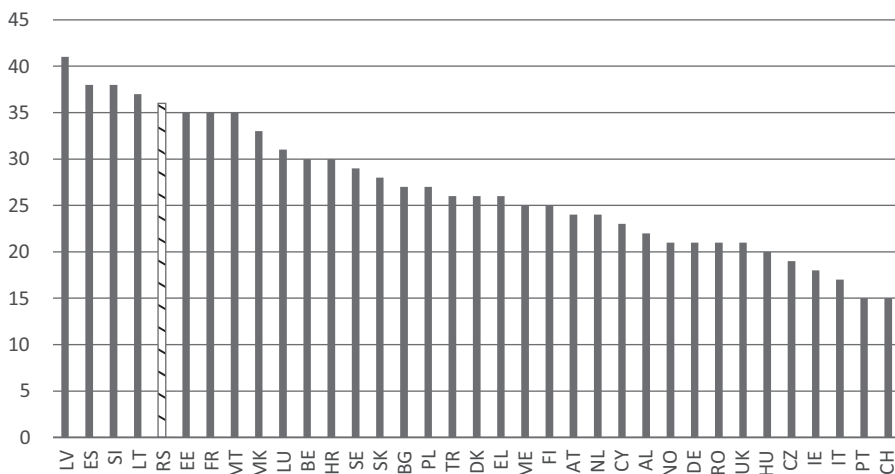


Извор: АРС

¹³ Према методологији АРС, под плаћеним боловањем подразумева се законски плаћено боловање у висини од 65% зараде која би била остварена за тај месец. Износ мањи од 65% зараде која би била остварена за тај месец не третира се као плаћено боловање. Исти случај важи и за одсуство због одржавања трудноће и породилско одсуство. Плаћени годишњи одмор подразумева 100% зараде која би била остварена за тај месец. Износ мањи од 100% зараде која би била остварена за тај месец не третира се као плаћени годишњи одмор.

Слика 12.

Процент запослених који су на питање „Да ли посао којим се бавите утиче на Ваше здравље?“ одговорили са „Да, углавном негативно“.



Извор: EWCS (2015)

Занимљиви су и налази Европског истраживања о условима рада из 2015. године (EWCS)¹⁴, који показују да 36% запослених сматра да посао којим се баве углавном негативно утиче на здравље (слика 12.), што може бити повезано са специфичним врстама радног времена, али и са другим факторима, попут делатности у којима су ангажовани, безбедности на раду и сл. У делатности грађевинарства и саобраћаја овај проценат износи 58% и виши је него у било којој другој посматраној земљи¹⁵.

4.4. Перципирана сигурност радног места и објективни токови на тржишту рада

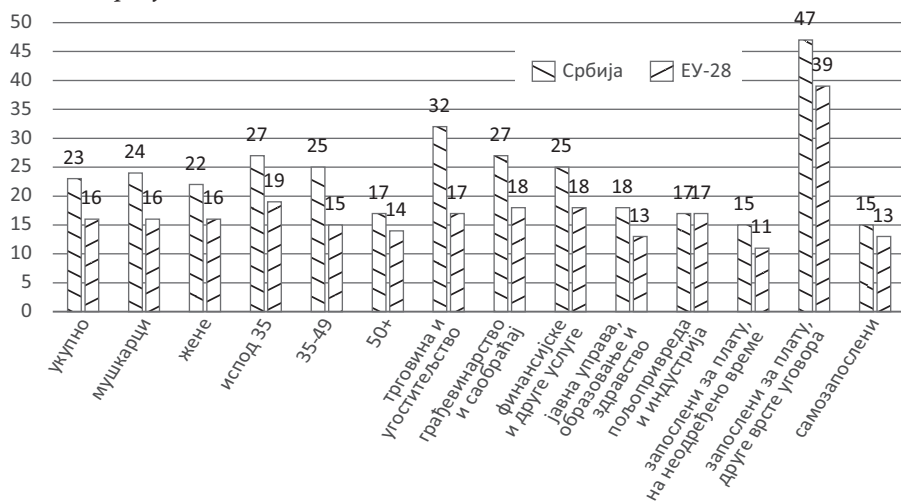
Један од важних показатеља перципиране (субјективне) сигурности радног места је учешће запослених који сматрају да би могли да изгубе посао у наредних шест месеци (UN, 2015). Према подацима EWCS из 2015. године, у Србији се скоро четвртина запослених (23%) сложила са изјавом „Постоји могућност да изгубим посао у наредних 6 месеци“. На овај начин дефинисана перципирана сигурност радног места је у Србији нижа у односу на ЕУ-28 у скоро свим посматраним категоријама (слика 13.).

¹⁴ Шести циклус Европског истраживања о радним условима (EWCS) спроведен је 2015. године када је први пут обухваћена и Србија, што је омогућило детаљније упоредне анализе радних услова у Србији и другим европским земљама.

¹⁵ Шести циклус истраживања је обухватио 35 земаља: земље ЕУ-28, Норвешку, Швајцарску, Албанију, Македонију, Црну Гору, Србију и Турску.

Слика 13.

Учешиће зайослених који сматрају да би могли да изиђе посао у наредних шест месеци, Србија и ЕУ-28.

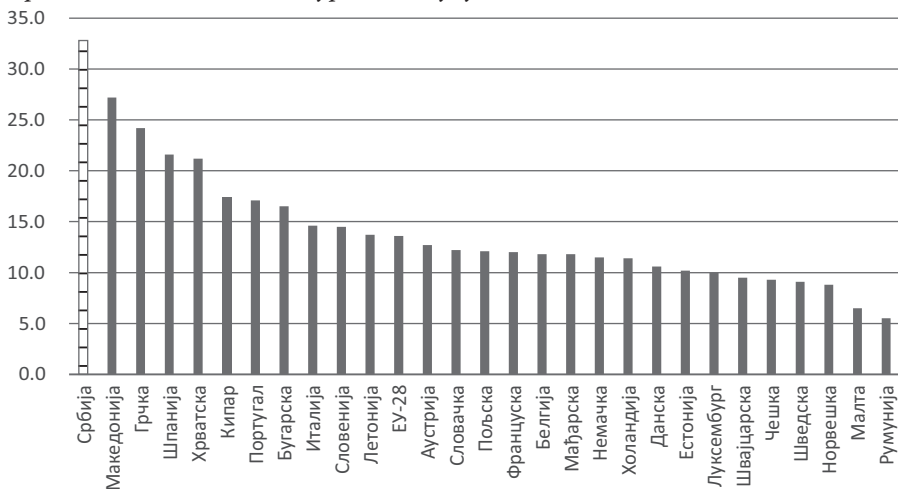


Извор: EWCS (2015)

Овај субјективни осећај несигурности потврђују и објективни подаци о преласцима из статуса са вишим нивоима сигурности у статусе који су везани за нижи ниво сигурности на тржишту рада. Према подацима за 2016. годину, у Србији су преласци у смеру ка нижој сигурности знатно чешћи него у ЕУ-28 (слика 14.).

Слика 14.

Преласци на ниже нивое сигурности – укупно (2016).



Извор: Еуростат

У посебно лошем положају су запослени у рањивој запослености, као и запослени за плату са привременим облицима запослења, са великом вероватноћом преласка у статусе са још нижим нивоима сигурности (Табела 1.).

Табела 1.

Учешће запослених из одређених категорија који су прешли на нижи ниво сигурности у односу на претходну годину (2016)

| | Србија | ЕУ-28 |
|---|--------|-------|
| Запослени за плату, уговор на неодређено | 15,2% | 7,6% |
| Запослени за плату, привремени облици запослења | 27,1% | 15,7% |
| Запослени који су ван категорије запослени за плату | 26,1% | 5,3% |

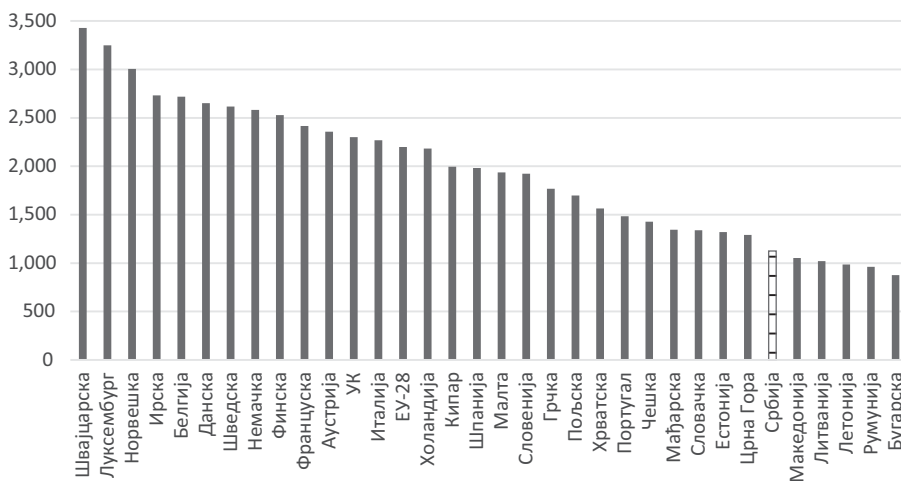
Извор: Еуростат

4.5. Учешће лица са ниским зарадама

Према подацима Пилот истраживања о структури зарада за 2014. годину просечна зарада по часу рада, изражена у еврима, је у Србији била готово пет пута мања од просека ЕУ (28 земаља). Једине земље ЕУ у којима је зарада по часу била мања него у Србији су Бугарска и Румунија. Поређење просечне плате изражене у PPS (стандардима куповне моћи) показује да је овако изражена просечна плата у Србији нижа него у већини европских земаља (слика 15.).

Слика 15.

Просечне месечне бруто зараде изражене у PPS, 2016. (за делатности: индустрија, грађевинарство и услуге осим: државна управа и одбрана; обавезно социјално осигурање).

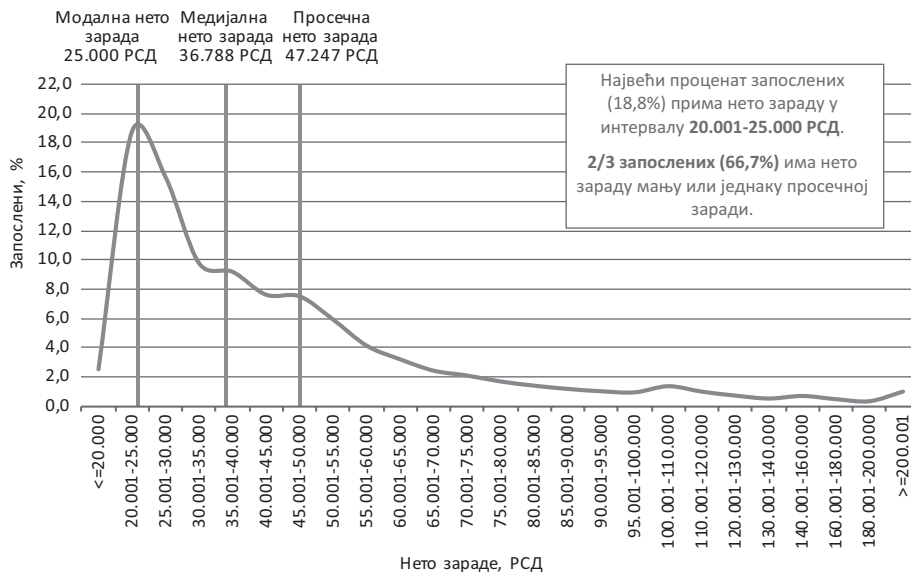


Извор: Еуростат

Према подацима Републичког завода за статистику, у новембру 2017. године око 18,8% запослених је примало нето зараду у интервалу 20.001 – 25.000 динара, док је медијална нето зарада износила 36.788 динара.

Слика 16.

Дистрибуција нето зарада за пуно радно време, новембар 2017.



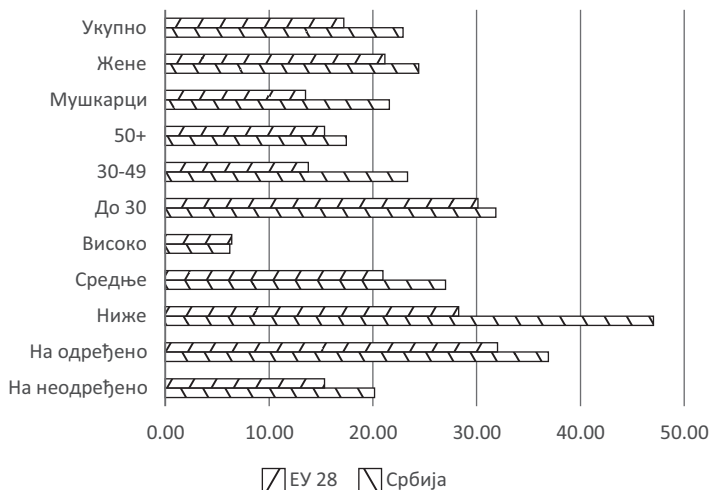
Извор: Промена извора података за израчунавање просечних зарада, РЗС, http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zarade_brosura.pdf

Учешће лица за ниским зарадама у укупном броју запослених за плату је, према подацима Пилот истраживања о структури зарада за 2014. годину, релативно високо¹⁶. У 2014. години у ЕУ-28 учешће лица за ниским зарадама у укупном броју запослених за плату је износило 17,19%, а у Србији 22,91%. Само у неколико земаља за које постоје подаци на Еуростату је ово учешће изнад 23%: Хрватска, Пољска, Литванија, Румунија, Македонија, Летонија и Црна Гора (са највишим учешћем од 27,25%).

¹⁶ Ови подаци се односе на запослене за плату у предузећима са 10 и више запослених, при чему се одређене делатности искључене. У овом контексту, ниска зарада се дефинише као зарада мања или једнака 2/3 медијане зараде по часу рада.

Слика 17.

Учешће лица за ниским зарадама у укупном броју запослених, Србија и ЕУ-28, 2014.



Извор: Еуростат

Највеће учешће лица са ниским зарадама у Србији је присутно код запослених са нижим нивоима образовања, као и код лица која су у привременим облицима запошљања. Код жена је ово учешће нешто више него код мушкараца, док са растом нивоа образовања опада и учешће лица са ниским нивоима зараде. Учешће лица са нижим нивоима зарада је релативно високо у односу на ЕУ-28 и у старосној групи 30-49 (23,33%), што посебно забрињава када се има у виду да је ово старосна група која је у свом највишем потенцијалу на тржишту рада¹⁷. Највеће учешће лица са ниским зарадама присутно је у делатностима *Трговина на велико и мало, поправка моторних возила и мотоцикала* (48%), *Услуге смештаја и исхране* (42%) и *Грађевинарство* (33%).

4.6. Усавршавање и учешће у програмима целоживотног учења

Оно што такође брине, посебно када су у питању будућа кретања на тржишту рада је недостатак учешћа у активностима везаним за концепт целоживотног учења (слика 18.).

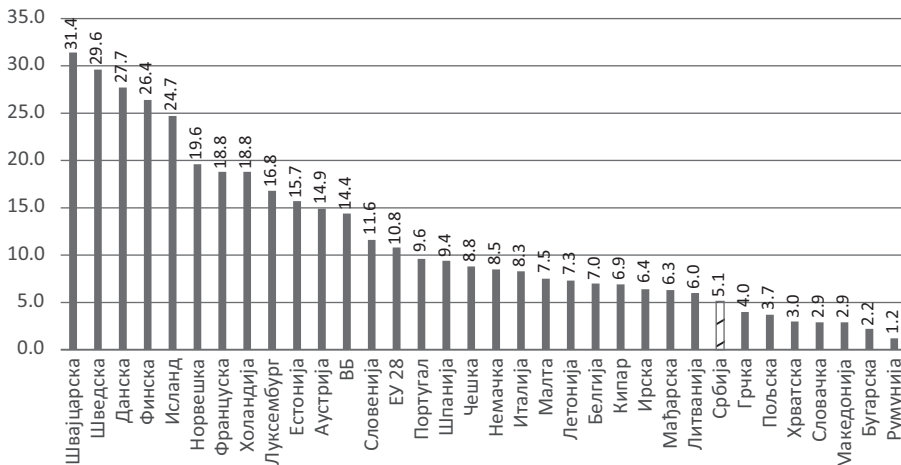
Према резултатима EWCS, учешће запослених у обукама плаћеним од стране послодавца је у Србији знатно мање него у ЕУ-28, док је проценат запослених који су учествовали у обукама везаним за оспособљавање на по-

¹⁷ При поређењу Србије и ЕУ-28 потребно је имати на уму да су у питању релативне мере и да се медијане бруто зарада по часу рада разликују, као и прагови испод којих се рачуна да запослени спадају у категорију са нижим зарадама.

слу (*on-the-job-training*) приближно на половини просека ЕУ-28. У Србији је учешће запослених у обукама плаћеним од стране послодавца најчешће у групи делатности *јавна управа, образовање и здравство* (38%), мада се и ту примећује значајно заостајање за просеком ЕУ-28 у истим делатностима.

Слика 18.

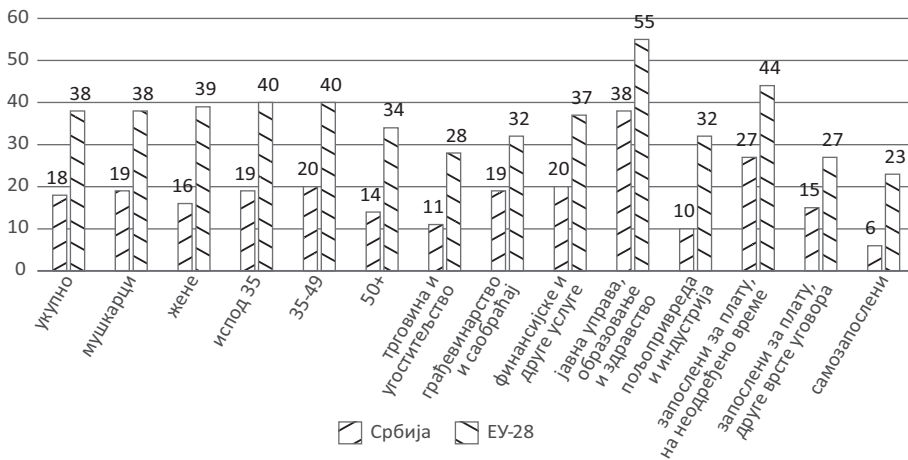
Проценај лица која су учествовала у било којем облику образовања или обука у току 4 недеље пре анкете (25-64), 2016, АРС и Еуростат.



Извор: Еуростат, АРС

Слика 19.

Учешће запослених у обукама плаћеним од стране послодавца у претходних 12 месеци, Србија и ЕУ-28.

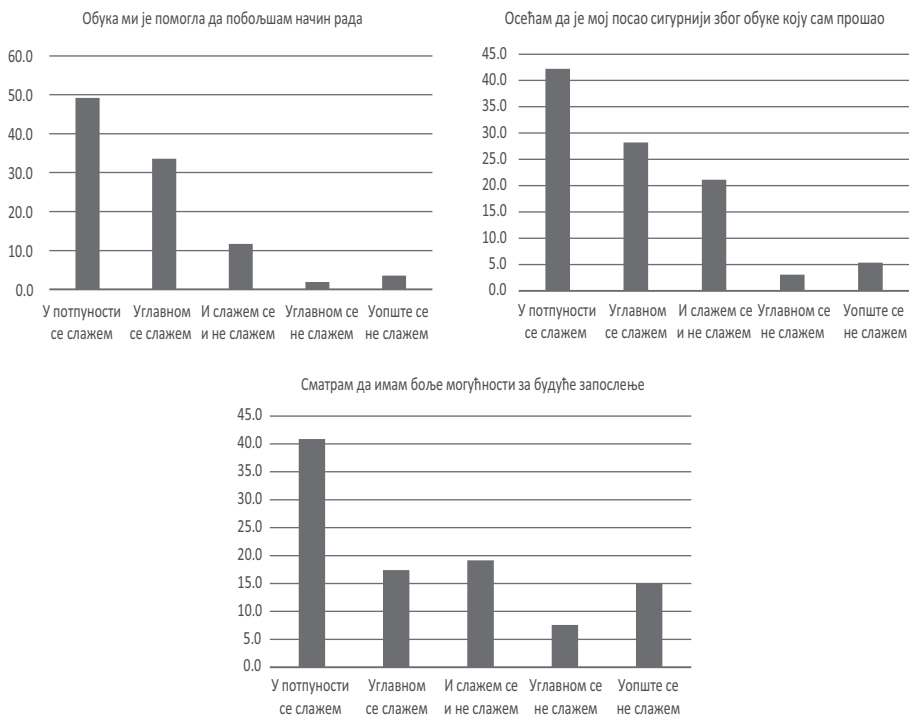


Извор: EWCS (2015)

У ери великих технолошких промена, недостатак усавршавања указује на врло вероватне структурне проблеме у будућности. С друге стране, ипак, подаци EWCS показују да запослени веома високо оцењују корисност од обука (слика 20.)

Слика 20.

Обуке – субјективна процена корисности.



Извор: EWCS (2015)

Висока субјективна оцена корисности обука указује на свест запослених о потреби сталног усавршавања, али и на простор за унапређење институционалног окружења које би додатно подстицајно деловало на прихватање концепта целоживотног учења.

Закључак

Иако је приметно значајно побољшање стања на тржишту рада у Србији у периоду након 2012. године, постоји простор за унапређење квалитета запошлености. У поређењу са ЕУ-28 учешће рањиве запошлености је израито високо. Исто важи и за учешће лица у привременим облицима запо-

слења, при чему додатни проблем представља висок проценат оних која се невољно налазе у овом положају. Институционалне промене су претежно биле усмерене ка повећању екстерне нумеричке флексибилности, што није пропраћено додатним елементима који би обезбедили и адекватан ниво сигурности на тржишту рада. Перципирана сигурност запослења је у Србији нижа него у ЕУ-28. Висока субјективна несигурност запослења потврђена је и објективним подацима о транзицијама на тржишту рада – у Србији су преласци ка нижим нивоима сигурности знатно чешћи него у ЕУ-28. Учешће запослених са ниским нивоима зарада је више него у већини европских земаља. Уколико као један од начина за повећање сигурности на тржишту рада препознамо и константно усавршавање радне снаге које би обезбедило већу запошљивост, учожавамо да и у овом домену постоји простор за додатну институционалну подршку. Иако запослени обуке и остале програме целоживотног учења оцењују као веома корисне, учешће лица која учествују у овим програмима је релативно ниско. У ери великих технолошких промена, недостатак усавршавања и проблеми везани за образовање у ширем смислу могу да доведу до додатних структурних проблема у будућности.

Литература

- Arandarenko, M. (2011). *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- Avdagić, S. (2015). Does deregulation work? Reassessing the unemployment effects of employment protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6-26.
- Eurostat, Earnings Statistics (december 2016), преузето са: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings_statistics
- ILO. (2009). *Delivering decent work in Europe and Central Asia*. Geneva: ILO.
- Krivokapić, Đ., & Mešanović, E. (ur.), (2016). *Radnici na lizing - Vodič o pravima radnika privremeno angažovanih preko agencija za zapošljavanje*. Share Fondacija i Međunarodni centar Olof Palme.
- Krstić, G., & Anić, A. (2017). Are The Unemployed And Inactive Financially Trapped? Evidence From Serbia. *Ekonomski Anali*, 62(214), 87-106
- Krstić, G., & Šoškić, D. (2016) *Ekonomska statistika*. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- OECD (2008). *Serbia - a Labour Market in Transition*.
- OECD (2014), CALCULATING SUMMARY INDICATORS OF EPL STRICTNESS: METHODOLOGY, преузето са: <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>.
- OECD, Indicators of Employment Protection, преузето са: <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

- UN (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment – a Statistical Framework*. United Nations Economic Commission for Europe, преузето са: https://www.un-ece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
- Закон о раду (Сл. Гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017).
- Квартални монитор бр. 21, преузето са: https://www.fren.org.rs/sites/default/files/qm/072_015%20QM21%20CEO.pdf
- Републички завод за статистику. (2018). Промена извора података за израчунавање просечних зарада, РЗС, преузето са: http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zarade_brosura.pdf
- Републички завод за статистику. (2017). Пилот-истраживање о структури зарада за 2014. годину, преузето са: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SajtSES%20publikacija.pdf>

Summary

Labour market in the Republic of Serbia has been subject to various macroeconomic shocks and institutional changes since the beginning of 2000. The main motivation for institutional reforms oriented towards less strict employment protection legislation was fostering efficiency and improving labour market performances. However, despite a large number of theoretical and empirical research examining how labour market flexibility affects employment and unemployment rates, as well as other indicators of labour market performances, the results still do not provide clear and firm confirmation of the hypothesis that a more flexible labour market (in terms of external numerical flexibility) will inevitably lead to higher employment rates. Institutional framework did not provide more labour market security that would compensate for the rise of external numerical flexibility. Data on key labour market indicators indicate significant recovery since 2012. However, even though employment rate has risen, problems with the quality of employment still exist.

Likewise, it is also important to note that despite the improvement in the labour market in the previous period, the main indicators – activity rate, employment rate and unemployment rate in Serbia in 2016 were still below the EU-28 levels. The rate of informal employment is high and it is accompanied by high shares of different forms of temporary employment and vulnerable employment. The share of employed workers who have problems with being entitled to basic employment rights is not negligible: about 9% of employees have difficulties in exercising the right to health and pension insurance, whereas about 13% of employees have problems with exercising the right to paid vacation and sick leave. At the same time,

perceived employment security in Serbia is lower than in the EU-28. High subjective sense of insecurity in the labour market has also been confirmed by the objective data on the labour market transitions to lower levels of security. The share of low wage earners is higher than in most European countries. Considering participation in the lifelong learning programmes, whose importance and benefits are widely recognized, the share of persons who actually participate in trainings and other programmes is not sufficiently high. In the era of major technological changes, the lack of continuous improvement of knowledge and skills might lead to greater structural problems in the future.

Key words: labour market, flexibility, security, quality of employment, EPL index, EU, Serbia

