

# Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji

## Koliko je Srbija daleko od EU?

**MAJA JANDRIĆ I DEJAN MOLNAR**

Avgust 2017

- Proces restrukturiranja i privatizacije, ekonomska kriza i promene vezane za ključne institucije tržišta rada su obeležili period od poslednjih 15 godina. I pored poboljšanja na tržištu rada u prethodnih nekoliko godina, primetno je da su osnovni indikatori – stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti u toku 2016. godine bili lošiji u odnosu na prosek u Evropskoj uniji. Osim toga, brojni pokazatelji su ukazali i na probleme vezane za kvalitet zaposlenosti u Srbiji: relativno visoko učešće ranjive zaposlenosti, visoka stopa neformalne zaposlenosti i niže učešće zaposlenih radnika koji imaju ugovore na neodređeno vreme.
- Subjektivni osećaj sigurnosti radnog mesta je u Srbiji takođe manji nego kad se posmatra prosek 28 zemalja EU, što potvrđuju i podaci o prelascima iz jednog statusa na tržištu rada u drugi, koji donosi niži nivo sigurnosti zaposlenja – u Srbiji je udeo ovakvih prelazaka viši nego u EU-28. Mladi i stariji pripadnici radne snage se suočavaju sa posebnim problemima na tržištu rada. Stopa nezaposlenosti mladih je i dalje visoka u poređenju sa drugim evropskim zemljama, dok je u grupi starosti 55–64 godine primetno značajno učešće lica koja nisu ni zaposlena niti u penziji.
- Važan nalaz sprovedenog istraživanja je da u Srbiji postoje međuregionalne i unutarregionalne razlike po pitanju kvaliteta zapošljavanja. Analizirani podaci i dobijeni rezultati govore u prilog činjenici da je kvalitet zapošljavanja najbolji u regionu Beograda, a najmanje kvalitetan u dva regiona koja pripadaju području Srbije – jug (Šumadija i Zapadna Srbija i Južna i Istočna Srbija).

## Sadržaj

1. Tržište rada u Srbiji – trendovi i nova institucionalna rešenja .....	3
2. Pregled osnovnih pokazatelja – koliko se tržište rada oporavilo .....	7
3. Analiza kvaliteta zaposlenosti – definicije standardne i atipične zaposlenosti ..	9
4. Ranjiva zaposlenost .....	10
5. Struktura zaposlenih za platu prema vrsti rada – ugovori na neodređeno vreme vs. privremeni oblici zaposlenja .....	11
6. Neformalna zaposlenost .....	13
7. Radno vreme i ostvarivanje osnovnih prava na osnovu rada .....	14
8. Ostali pokazatelji kvaliteta zaposlenosti .....	15
9. Položaj ranjivih grupa na tržištu rada – žene, mladi i stariji .....	16
10. Kvalitet zaposlenosti u Srbiji: regionalni aspekt .....	21
11. Zaključak .....	31
12. Literatura .....	32

## 1. Tržište rada u Srbiji – trendovi i nova institucionalna rešenja

### 1.1. Period posle 2000 – kratak pregled

Tržište rada u Srbiji je u periodu od 2001. godine bilo pogođeno sa dve važne grupe faktora. Prva grupa je vezana za procese tranzicije i restrukturiranja preduzeća koji su otpočeli nakon 2000. godine, dok se druga grupa odnosi na uticaje ekonomske krize u periodu od poslednjeg kvartala 2008. godine. Nakon izbijanja svetske ekonomske krize i recesije 2009. godine, u Srbiji su povremeni periodi privrednog oporavka bili isprekidani novim recesijama. Ipak, nakon izlaska privrede Srbije iz poslednje recesije počeo je period relativno umerenog privrednog rasta.

Reakcija tržišta rada na promene u proizvodnji (merene stopom rasta BDP-a) nije bila ista u periodu pre krize koja je nastupila 2008–2009. godine i u periodima za vreme i posle krize. Naime, period između 2001. i 2008. godine može se okarakterisati kao period u kojem se privredni rast nije adekvatno prenosio na rast zaposlenosti (engl. *jobless growth*). Izraz *jobless growth* se odnosi prvenstveno na zabrinjavajuće niske, ali ipak pozitivne vrednosti elastičnosti zaposlenosti,<sup>1</sup> dok su u Srbiji u dužem vremenskom periodu vrednosti elastičnosti bile negativne, odnosno, rast BDP-a je bio praćen padom zaposlenosti. Pozitivni efekti rasta BDP-a u tom periodu prenosili su se na stanovništvo kroz rast produktivnosti i zarada, a ne kroz rast zaposlenosti.<sup>2</sup> Ovakvo kretanje zaposlenosti u odnosu na BDP u Srbiji u periodu do 2008. godine je verovatno najvećim delom posledica tranzicionog restrukturiranja i otpuštanja viškova zaposlenih u privatizovanim preduzećima.

Sa početkom ekonomske krize 2008–2009, elastičnost zaposlenosti u odnosu na BDP postaje pozitivna i veća od 1 – drugim rečima, pad BDP-a

bio je praćen još snažnijim padom zaposlenosti. Pad BDP-a u Srbiji je tokom krize bio praćen znatno većim padom zaposlenosti nego u mnogim drugim zemljama Centralne i Istočne Evrope.<sup>3</sup> Veliko smanjenje zaposlenosti koje se desilo tokom krize bilo je rezultat istovremenog uticaja ekonomske krize i drugih ekonomskih faktora, koji su vezani pre svega za dovršetke procesa tranzicionog restrukturiranja i privatizacije. Ipak, prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS), u prethodnih nekoliko godina tržište rada u Srbiji doživljava značajan oporavak.

### 1.2. Nova institucionalna rešenja: ka većoj fleksibilnosti

Paralelno sa procesima restrukturiranja i delovanjem eksternih šokova u vidu ekonomske krize, tržište rada u Srbiji je bilo izloženo i krupnim institucionalnim promenama. Neke od ključnih institucija koje obezbeđuju sigurnost na tržištu rada su u periodu od početka 2000-ih pa do danas reformisane, uglavnom u smeru veće fleksibilnosti i manje sigurnosti. Tu se pre svega misli na sistem zakonodavne zaštite zaposlenja i sistem naknada za nezaposlenost.

Radno zakonodavstvo Republike Srbije je u periodu posle 2000. godine pretrpelo brojne izmene. Zakon iz 2001. je u odnosu na prethodna rešenja značajno povećao fleksibilnost tržišta rada, pre svega u domenu regulisanja zapošljavanja i otpuštanja, raspodele rada i kolektivnog pregovaranja. Promene Zakona iz 2005. godine su uglavnom bile usmerene ka proširenju prava zaposlenih u odnosu na prethodni zakon, s ciljem usklađivanja sa standardima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada (MOR).

Zakonodavna zaštita zaposlenja obuhvata veoma veliki broj pravnih normi koje se tiču procedura vezanih za primanja i otpuštanja radnika (opravdanost razloga za otpuštanje, otpremnine, otkazni rokovi, administrativne procedure pri otpuštanju, dužina trajanja radnih ugovora, potreba za prethodnim konsultacijama sa sindikatima i/ili drugim predstavnicima radnika itd.), što znatno otežava poređenje različitih

1. Elastičnost zaposlenosti se definiše kao procentualna promena broja zaposlenih do koje dolazi s promenom BDP-a za jedan procenat.

2. Krstić G., Šoškić, D. (2016), str. 224.

3. Za detalje videti: [https://www.fren.org.rs/sites/default/files/qm/072\\_015%20QM21%20CEO.pdf](https://www.fren.org.rs/sites/default/files/qm/072_015%20QM21%20CEO.pdf), str. 20.

zemalja po osnovu striktnosti (ili fleksibilnosti) ove regulative. Da bi se ovaj problem premostio, OECD je definisao numerički indikator zakonodavne zaštite zaposlenja – EPL indeks (indeks zakonodavne zaštite zaposlenja). Ovaj indeks i njegovi delovi, tj. podindeksi koji se odnose na različite vrste ugovora, pored toga što su osnova za međunarodna poređenja, istovremeno su i najčešće korišćene mere zakonodavne zaštite zaposlenja u empirijskim studijama koje proučavaju uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na tržište rada. EPL indeks uzima vrednosti od 0

do 6, pri čemu više vrednosti označavaju strože režime. Postojanje ovog indeksa omogućuje i da sagledamo u kojoj meri su izmene Zakona o radu u poslednje dve decenije uticale na povećanje fleksibilnosti ovog tržišta, kao i koliko je pravni okvir u Srbiji koji reguliše ovu oblast rigidan u odnosu na ostale evropske zemlje. Vrednosti ukupnog EPL indeksa za Srbiju su prikazane u Tabeli 1. U toku prethodnih nekoliko godina OECD je izvršio određena unapređenja metodologije, tako da su u tabeli vrednosti indeksa koje su izračunate po novoj metodologiji prikazane odvojeno.

Tabela 1: Promene vrednosti EPL indeksa u Srbiji

	<b>EPL (kraj 1990-ih)</b>	<b>EPL 2008.</b>	<b>EPL 2014. posle izmena Zakona o radu</b>
Starija metodologija obračuna	2,9*	2,4**	
Novija metodologija obračuna (od 2013)		2,3***	2,1****

\*Izvor: MOR; \*\* Izvor: OECD; \*\*\* Izvor: obračun autora; \*\*\*\* Izvor: OECD i obračun autora

Podaci o vrednosti posmatranog indeksa pokazuju da je, kada se posmatra čitav period, smer promena bio uglavnom usmeren ka većoj fleksibilizaciji i smanjenju striktnosti propisa vezanih za ovu oblast. Prema OECD-u (2008), EPL indeks je u Srbiji iznosio 2,4.<sup>4</sup> U julu 2014. usvojene su najnovije izmene i dopune Zakona o radu,<sup>5</sup> koje su usmerene ka povećanju fleksibilnosti tržišta rada, pa je i vrednost ukupnog EPL indeksa smanjena na 2,1.<sup>6</sup> Neke od najvažnijih

promena koje se odnose na eksternu numeričku fleksibilnost tržišta rada i, delom, na vrednosti EPL indeksa su:

- Jasnije su uređena određena pitanja (situacije u kojima poslodavac može da otkáže ugovor o radu);
- Promenjen je način obračuna otpremnina: otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu. Pre ovih izmena otpremnina se obračunavala na osnovu godina provedenih u radnom odnosu. Ovo je bio izvor najvećeg broja kritika starog zakonskog rešenja sa argumentima da se na ovaj način podsticala potencijalna diskriminacija zapošljavanja lica sa dugogodišnjim radnim iskustvom;<sup>7</sup>
- Produženo je maksimalno trajanje ugovora na određeno vreme (poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za

4. Različite procene vrednosti indeksa od strane OECD-a i MOR-a su verovatno posledica različitih tumačenja pojedinih odredaba Zakona o radu i različitog dodeljivanja numeričkih vrednosti pojedinim elementima pri obračunu EPL indeksa.

5. Objavljen 21. 7. 2014. godine, stupio na snagu 29. 7. 2014. godine (osim izmena člana 121. Zakona, koje stupaju na snagu po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu Zakona).

6. OECD i proračun autora. Vrednosti EPL indeksa i odgovarajućih subindikatora u Srbiji za 2014. godinu izračunate su na osnovu metodologije za verziju 3 EPL indeksa, koja je danas ključni pokazatelj zakonodavne zaštite zaposlenja, uz nove metodološke preporuke iz 2013. godine. Vrednosti EPL indeksa za 2008. i pre toga su računane po metodologiji za verziju 2 EPL indeksa. Više o metodologiji obračuna videti na <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>.

7. Arandarenko, M. (2011) *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*, Beograd: Ekonomski fakultet, str. 179.

period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca, osim u slučajevima predviđenim Zakonom);

• Promenjeni su i:

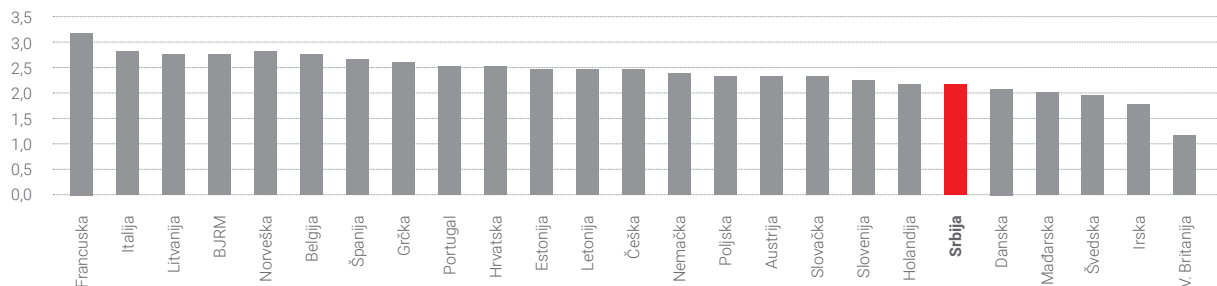
- » postupci pre otkaza ugovora o radu (član 180, 180a i 181. Zakona o radu),
- » ograničenja vezana za zapošljavanje drugog lica na istim poslovima u slučaju prestanka radnog odnosa po osnovu nedostatka potrebe za obavljanjem određenog posla usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena ili usled smanjenja obima posla (član 182. Zakona o radu),
- » rokovi zastarelosti (član 184. Zakona o radu),
- » otkazni rokovi (zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna

znanja i sposobnosti, ima pravo na otkazni rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana),

- » odredbe vezane za nezakoniti otkaz (član 191. Zakona o radu).

Vrednosti EPL indeksa za izabrani skup evropskih zemalja prema najnovijim podacima OECD-a prikazane su na Slici 1. Prikazani podaci pokazuju da je u većini evropskih zemalja indeks zakonodavne zaštite zaposlenja viši nego u Srbiji. Drugim rečima, rigidnost zakonodavnog okvira u ovoj oblasti, merena međunarodno prihvaćenim i uobičajenim pokazateljima, u Srbiji je manja nego u većini evropskih zemalja. Manje rigidne zakonodavne zaštite zaposlenja imalo je samo nekoliko zemalja: tradicionalno liberalnije zemlje kao što su Irska i Ujedinjeno Kraljevstvo, neke od skandinavskih zemalja (Švedska i Danska, za koju je karakteristično oslanjanje na koncept fleksibilnosti) i Mađarska.

Grafikon 1: Vrednost EPL indeksa u izabranim evropskim zemljama, 2015.



Izvor: OECD, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, obračun autora

Promene ka fleksibilnijem radnom zakonodavstvu su u velikoj meri bile motivisane podsticanjem efikasnosti i poboljšanjem performansi tržišta rada. Međutim, i pored velikog broja teorijskih i empirijskih istraživanja koja proučavaju na koji način fleksibilizacija tržišta rada (u ovom smislu) utiče na stope zaposlenosti i nezaposlenosti, kao i na druge indikatore funkcionisanja tržišta rada, rezultati i dalje ne daju čvrstu potvrdu pretpostavke da će fleksibilnije tržište rada neminovno dovesti do boljeg funkcionisanja ovog tržišta i veće stope zaposlenosti. Teorijski gledano, posledica

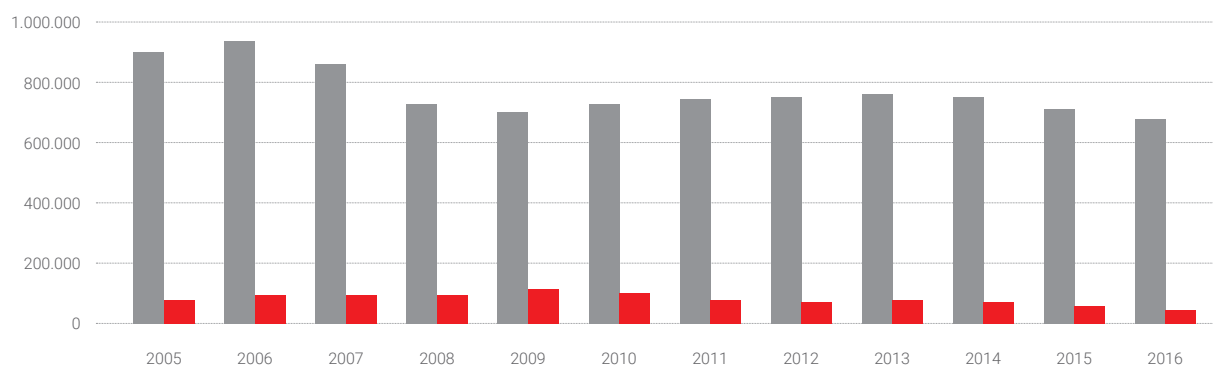
veće zaštite zaposlenih je smanjenje otpuštanja u slučaju pada privredne aktivnosti, ali i manje zapošljavanje u slučaju oživljavanja privrede, usled straha poslodavaca od nemogućnosti otpuštanja prekomerne radne snage u budućnosti. S druge strane, striktnost ovih propisa povećava sigurnost zaposlenja, što može da ima pozitivan uticaj na spremnost radnika da unapređuju svoja znanja i veštine. S obzirom na to da EPL smanjuje i otpuštanja i nova zapošljavanja, konačni uticaj na nezaposlenost je i intuitivno teško proceniti.

Promena Zakona o radu iz 2014. godine uticala je i na visinu zarada. Naime, pored uticaja na smanjenje sigurnosti i povećanje fleksibilnosti tržišta rada, prema procenama koje su dali Arandarenko i Aleksić (2016), zajednički uticaj većeg broja novih odredaba Zakona o radu doveo je i do smanjenja prosečne zarade 2-3%.<sup>8</sup>

Druga važna institucija koja je takođe značajan element obezbeđenja sigurnosti na tržištu rada je sistem naknada za nezaposlenost. Kao i zakonodavna zaštita zaposlenja, i ovaj sistem

je u periodu posle 2000. godine pretrpeo brojne izmene. Ove izmene su uglavnom bile usmerene ka većoj restriktivnosti, kako po pitanju maksimalne dužine prava na primanje naknade za određeni broj godina staža osiguranja, tako i po pitanju visine naknade. Poseban problem predstavlja izuzetno nizak obuhvat naknade za nezaposlene (Grafikon 2), koji je u poslednjoj deceniji u većini godina bio ispod 10%. Komparativno gledano, udeo nezaposlenih lica koja primaju naknade za nezaposlene je u Srbiji izrazito nizak.

Grafikon 2: Odnos broja nezaposlenih lica registrovanih u NSZ i korisnika novčane naknade (prosek godine)



Izvor: Mesečni statistički bilten NSZ br. 175, mart 2017.

■ Nezaposlena lica ■ Korisnici novčane naknade

Imajući u vidu da je za poređenje izdašnosti sistema naknade za nezaposlene potrebno uzeti u obzir veći broj njegovih karakteristika (maksimalno trajanje prava na naknadu, visinu naknade, obuhvat i sl.), međunarodna poređenja, kao i procene uticaja ovog sistema na makroekonomske agregate nisu jednostavni. Ipak, uzimajući u obzir više ključnih karakteristika sistema, možemo zaključiti da on u Srbiji nije preterano izdašan, posebno kada se uzme u obzir činjenica da je njegov obuhvat izrazito nizak. Maksimalna dužina trajanja prava na naknade u Srbiji je relativno visoka u poređenju sa (bivšim) zemljama u tranziciji, ali ne i kada se u analizu

ukluče i ostale zemlje EU, posebno kada se ima u vidu da u Srbiji, kao i u većini zemalja u tranziciji, postoji samo stub zasnovan na osiguranju za slučaj nezaposlenosti.<sup>9</sup>

U isto vreme, izdavanja za aktivne politike tržišta rada su bila na izuzetno niskom nivou. Ukoliko pođemo od poznatog „danskog trougla“ fleksibilnosti, koji ima tri ključna elementa: zakonodavna zaštita zaposlenja, sistem naknade za nezaposlene i aktivne politike tržišta rada, jasno je da fleksibilizacija zakonodavne zaštite zaposlenja nije bila praćena odgovarajućim institucionalnim elementima koji bi obezbedili određeni nivo sigurnosti na tržištu rada. Ni drugi elementi (kao što su kolektivno pregovaranje, sistem celoživotnog učenja, politike podsticanja interne fleksibilnosti, sistemi socijalne sigurnosti i sl.) nisu uspeali da u dovoljnoj meri ostvare svoju ulogu u povećanju sigurnosti i/ili zapošljivosti.

8. Arandarenko, M., Aleksić, D. (2016), str. 218.

9. Pored naknade za nezaposlene, koja predstavlja vid osiguranja, veliki broj zemalja poseduje i pomoć za nezaposlene, koja je po pravilu nezavisna od visine uplaćenih doprinosa, tj. prethodne zarade.

Poseban segment tržišta rada u Srbiji koji još nije u potpunosti pravno regulisan predstavljaju agencije za privremeno zapošljavanje. Ova oblast (ustupanje radnika) u suštini je ostavljena izvan nacionalne regulative.<sup>10</sup> Pored toga što položaj radnika zaposlenih na ovaj način nije jasno definisan Zakonom o radu, pravni okvir vezan za poslove ustupanja radnika preko agencija je takav da je veoma teško obuhvatiti sve pravne subjekte koji se bave ovom delatnošću. S obzirom na činjenicu da pravni okvir u ovom domenu još uvek nije zaokružen, postoje značajne indicije da je položaj zaposlenih preko agencija po mnogim osnovama lošiji od položaja zaposlenih koji imaju drugačije ugovorne aranžmane, a rade na sličnim radnim mestima. S druge strane, učešće zaposlenih na ovaj način u ukupnom broju zaposlenih za platu nije zanemarljivo. Prema Evropskom istraživanju o uslovima rada (EWCS) iz 2015. godine, u Srbiji oko 2% zaposlenih za platu ima ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje, što je približno jednako proseku u EU-28, ali više nego u značajnom broju zemalja Evropske unije. Podaci EWCS-a o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju

zaposlenih za platu su skoro identični učešću koje se dobija na osnovu ARS-a iz 2016. godine i koje iznosi 2,1%. ARS iz 2016. godine pokazuje da je 38.372 lica imalo ugovor sa agencijom za privremeno zapošljavanje (uključujući i omladinske zadruge).

## 2. Pregled osnovnih pokazatelja – koliko se tržište rada oporavilo

Jedan od ključnih izvora podataka o tržištu rada je Anketa o radnoj snazi (ARS). S obzirom na nekoliko prilagođavanja metodologije ARS-a u prethodnoj deceniji, praćenje stanja na tržištu rada u Srbiji je donekle otežano. Ova metodološka usklađivanja su svakako bila neophodna, ali s druge strane, nije moguće formiranje vremenske serije sa potpuno uporedivim podacima u dužem posmatranom periodu. Zbog toga su podaci o osnovnim indikatorima tržišta rada podeljeni u dve tabele: prva se odnosi na period 2008–2014, dok druga sadrži revidirane podatke za 2014. godinu (po novoj metodologiji), kao i podatke za 2015. i 2016. godinu.<sup>11</sup>

Tabela 2: Kretanje osnovnih pokazatelja stanja na tržištu rada (15–64), 2008–2014.

	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
Stopa nezaposlenosti	14,4	16,9	20,0	23,6	24,6	23,0	19,7
Stopa zaposlenosti	53,7	50,4	47,2	45,4	45,3	47,5	49,6
Stopa aktivnosti	62,7	60,6	59,0	59,4	60,1	61,6	61,8

Izvor: Anketa o radnoj snazi (ARS)

Tabela 3: Kretanje osnovnih pokazatelja stanja na tržištu rada (15–64), 2008–2014.

	2014.	2015.	2016.
Stopa nezaposlenosti	19,9	18,2	15,9
Stopa zaposlenosti	50,7	52,0	55,2
Stopa aktivnosti	63,3	63,6	65,6

Izvor: ARS

10. Krivokapić, Đ., Mešanović, E., eds. (2016), str. 21.

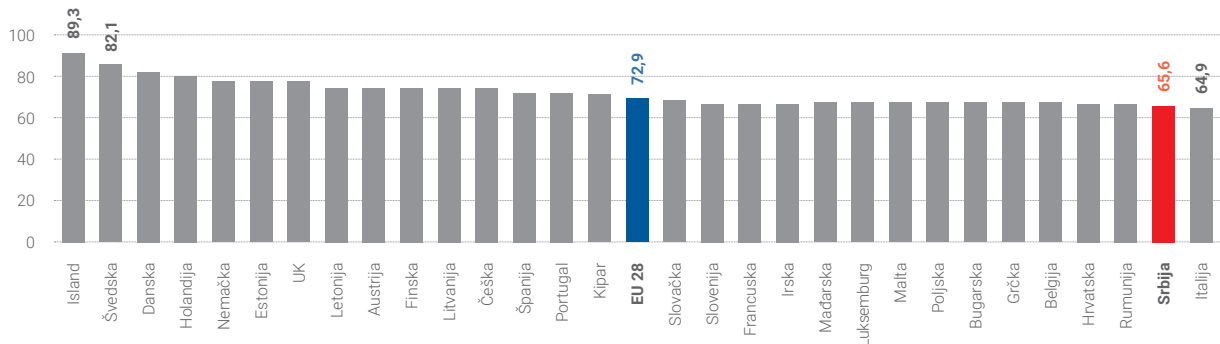
11. S obzirom na to da je u toku 2015. godine izvršena značajna promena metodologije, Republički zavod za statistiku je objavio i revidirane podatke za 2014. godinu kako bi se obezbedila uporedivost. Međutim, ne postoje revidirani podaci za godine pre 2014. koji bi bili u potpunosti uporedivi sa podacima od 2015. nadalje.

Podaci o kretanju stope zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti ukazuju na značajan oporavak tržišta rada u periodu posle 2012. godine. Stopa nezaposlenosti je u periodu 2014–2016. smanjena sa 19,9% u 2014. godini na 15,9% u 2016. U isto vreme stope aktivnosti i zaposlenosti su povećane. Stopa zaposlenosti je sa 50,7% u 2014. godini značajno porasla na 55,2% u 2016. godini. Ipak, da bi se procenilo stanje na tržištu rada, pored ovih opštih stopa neophodno je uzeti u obzir i strukturu i kvalitet zaposlenosti, o čemu će u nastavku biti više reči. Isto tako, važno je napomenuti da su, i pored poboljšanja

na tržištu rada u prethodnom periodu, osnovni indikatori – stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti u Srbiji u toku 2016. godine bili lošiji u odnosu na prosek EU-28.

Stopa aktivnosti lica starosti između 15 i 64 godine je u 2016. godini u Srbiji iznosila 65,6%, što je u odnosu na prosek EU-28 i dalje nisko. U posmatranoj grupi evropskih zemalja, samo je Italija imala stopu aktivnosti na nižem nivou od Srbije, dok su Hrvatska i Rumunija imale stopu aktivnosti na istom nivou kao Srbija.

Grafikon 3: Stopa aktivnosti u Srbiji i EU-28 (15–64), 2016.

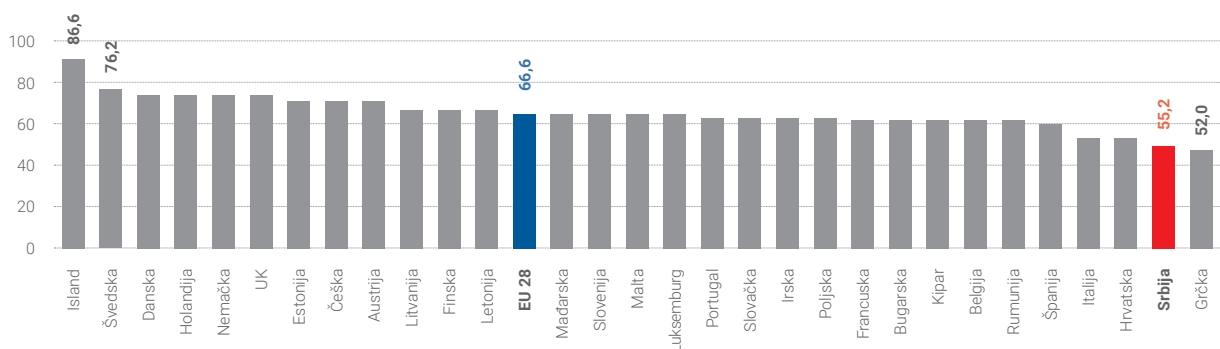


Izvor: ARS i Eurostat

Slična situacija je i sa *stopom zaposlenosti*. Iako je u odnosu na 2014. godinu ona značajno povećana, u odnosu na druge evropske zemlje ova stopa je i dalje niska. Od svih posmatranih evropskih zemalja, samo u Grčkoj ovaj pokazatelj ima nižu vrednost u odnosu na Srbiju. Primera radi, u

Švedskoj, koja u 2016. godini beleži najvišu stopu zaposlenosti u EU-28, ona iznosi čak 76,2%. Srbija je trenutno i ispod cilja zacrtanog u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja 2011–2020, koja predviđa dostizanje stope zaposlenosti od 61,4% u 2020. godini u ovoj starosnoj grupi.

Grafikon 4: Stopa zaposlenosti u Srbiji i EU-28, (15–64), 2016.



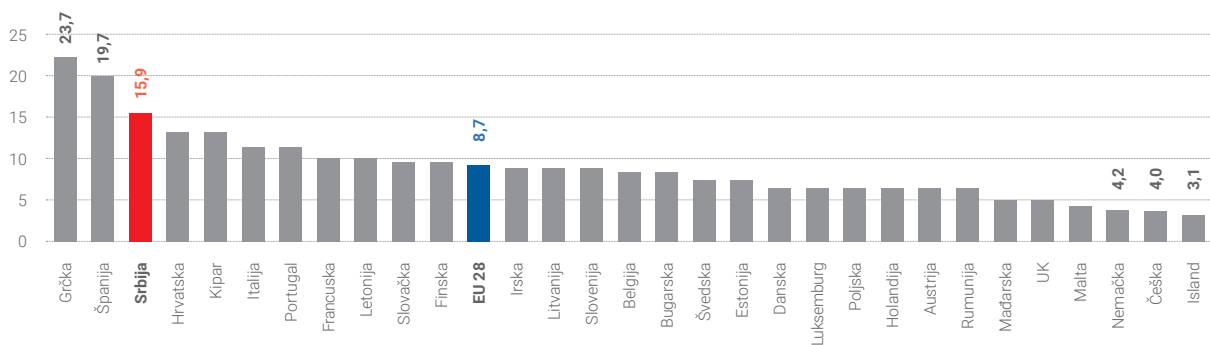
Izvor: ARS i Eurostat



Poređenje stope nezaposlenosti u Srbiji i drugim evropskim zemljama navodi na iste zaključke kao i ostale dve posmatrane stope – stanje na tržištu rada u Srbiji je i dalje znatno lošije nego u najvećem

broju evropskih zemalja. I pored značajnih poboljšanja na tržištu rada, u 2016. godini je samo u dve evropske zemlje stopa nezaposlenosti bila viša nego u Srbiji: u Grčkoj i u Španiji.

Grafikon 5: Stopa nezaposlenosti u Srbiji i EU-28, (15–64), 2016.



Izvor: ARS i Eurostat

### 3. Analiza kvaliteta zaposlenosti – definicije standardne i atipične zaposlenosti

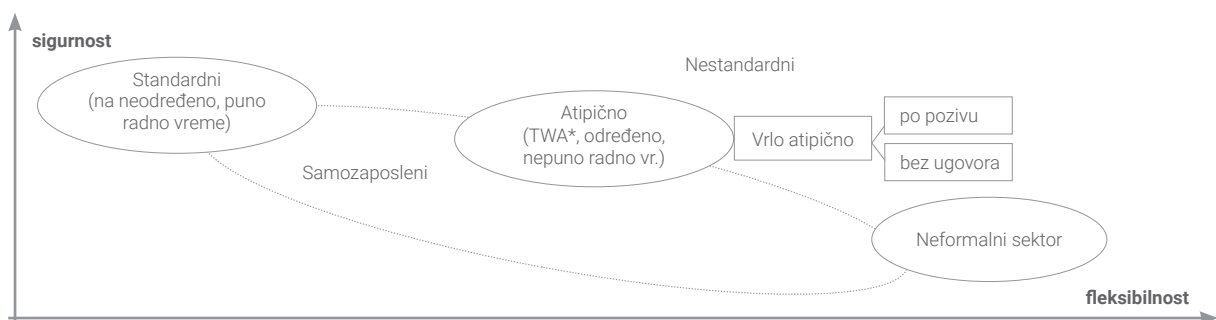
Kada je reč o analizi kvaliteta zaposlenosti, pre svega je potrebno napraviti klasifikaciju različitih oblika zaposlenosti prema nivou sigurnosti. Kao najsigurniji se obično uzimaju oblici zaposlenosti sa sledećim karakteristikama:

- zaposlenost za platu;
- ugovor na neodređeno vreme;
- rad sa punim radnim vremenom.

Samozaposleni su sa aspekta sigurnosti na tržištu rada uglavnom veoma heterogena grupa, dok se kao najmanje sigurni oblici zaposlenosti uzimaju rad bez ugovora ili sa veoma atipičnim vrstama ugovora, kao i zaposlenost u neformalnom sektoru (Grafikon 6).

Prekarno zaposlenje obuhvata oblike rada pri kojima zaposleni ima ograničen pristup sistemu socijalne sigurnosti, izraženu nestabilnost posla, niske zarade i visok rizik od pogoršanja zdravstvenog stanja. Prekarnost je zasnovana na: statusu zaposlenja (samozaposleni vs. rad za platu), obliku zaposlenja (privremeni oblici zaposlenja vs. ugovori na neodređeno vreme), radnom vremenu (nepuno vs. puno radno vreme), kao i dimenzijama koje se odnose na druge vrste nesigurnosti na tržištu rada i razne oblike diskriminacije. Upravo u ovom kontekstu analiziramo i kvalitet zaposlenosti u Srbiji u odnosu na EU-28.

Grafikon 6: Standardni i nestandardni oblici zaposlenosti



Izvor: Broughton et al. (2010), str. 5. / \*Agencije za privremeno zapošljavanje

#### 4. Ranjiva zaposlenost

Ukupan broj zaposlenih se prema metodologiji koju prati Anketa o radnoj snazi deli na sledeće kategorije:

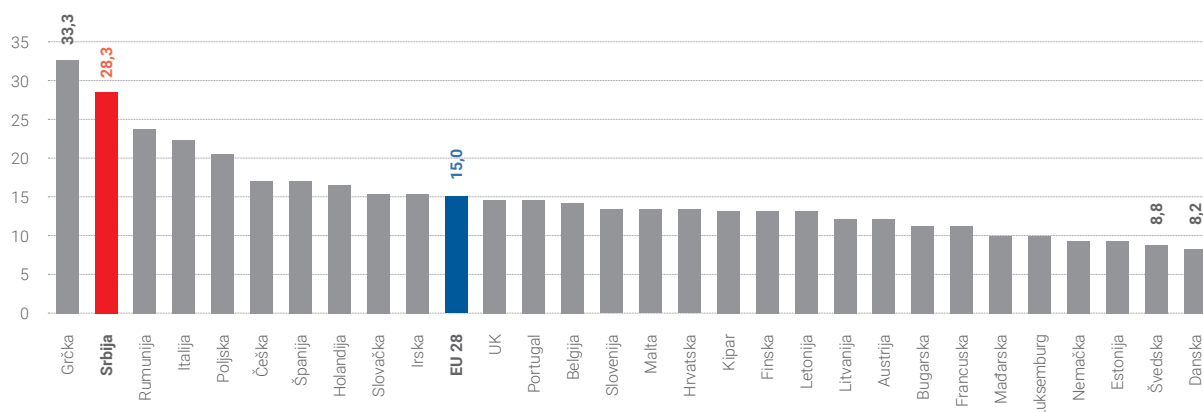
- zaposleni za platu (zaposleni radnici);
- samostalni (samozaposleni) sa zaposlenima;
- samostalni (samozaposleni) bez zaposlenih i
- pomažući članovi domaćinstva.

Kao najsigurniji oblik zaposlenosti uzima se zaposlenost za platu, te se i učešće ranjive zaposlenosti u ukupnoj najčešće računa kao zbir samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva podeljen sa ukupnim brojem zaposlenih. Prema ARS-u, zaposleni radnici su lica koja rade za poslodavca u bilo kom sektoru svojine, bez obzira na to da li imaju formalni ugovor o zaposlenju ili rade na osnovu usmenog dogovora. Samozaposleni su lica koja rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i lica koja obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili neki drugi posao za sopstveni račun, dok su pomažući članovi domaćinstva lica koja pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pritom nisu plaćena za taj rad.

Ranjiva zaposlenost u suštini podrazumeva zaposlenost na nesigurnim poslovima, sa niskim zaradama i niskom produktivnošću, sa niskim nivoom zaštite na radu i lošim radnim uslovima, a veoma često su u pitanju i neformalni poslovi, bez plaćenog osnovnog i zdravstvenog osiguranja.<sup>12</sup> Bitno je napomenuti da i ovaj indikator ima određena ograničenja. Pre svega, i zaposleni za platu mogu da se nađu u poziciji koju karakteriše velika nesigurnost, dok, s druge strane, neke kategorije samozaposlenih (npr. vlasnici malih preduzeća, visokokvalifikovani profesionalci, lekari sa privatnom praksom i sl.) mogu biti u zaista dobroj poziciji na tržištu rada, iako po ovoj definiciji ulaze u ranjivu zaposlenost. Ipak, učešće ove grupe u ranjivoj zaposlenosti je relativno nisko, osim u razvijenim zemljama.<sup>13</sup>

Učešće ranjive zaposlenosti definisane na ovaj način (kao zbir samozaposlenih i pomažućih članova domaćinstva podeljen sa ukupnim brojem zaposlenih) praktično predstavlja udeo svih vrsta zaposlenosti osim zaposlenosti za platu<sup>14</sup> u ukupnoj zaposlenosti. Prema ovako definisanom pokazatelju ranjive zaposlenosti, njeno učešće je u Srbiji izuzetno visoko u odnosu na ostale evropske zemlje (Grafikon 7).

Grafikon 7: Učešće ranjive zaposlenosti u ukupnoj (15–64), 2016.



Izvor: ARS, Eurostat

12. Arandarenko, M. (2011), str. 37.

13. Arandarenko, M. (2011), str. 37.

14. Alternativna definicija je učešće samozaposlenih lica bez zaposlenih i pomažućih članova domaćinstva u ukupnom broju zaposlenih.

Tabela 4: Struktura zaposlenosti prema profesionalnom statusu (15–64), 2014–2016.

	<b>2014.</b>	<b>2015.</b>	<b>2016.</b>
Zaposleni radnici	71,3	72,5	71,7
Samozaposleni	21,5	20,1	21,2
Pomažući članovi domaćinstva	7,2	7,3	7,1
Ranjiva zaposlenost	28,7	27,4	28,3

Izvor: ARS

U odnosu na 2015. godinu, u 2016. godini se učešće ranjive zaposlenosti u Srbiji blago povećalo. Zabrinjavajuća je činjenica da se blizu 30% svih zaposlenih nalazi u kategorijama vezanim za ranjivu zaposlenost (pomažući članovi domaćinstva i samozaposleni).

Učešće ranjive zaposlenosti je niže kod žena radnog uzrasta (24% kod žena, naspram 31,7% kod muškaraca). Ipak, i pored činjenice da

je kod žena veće učešće zaposlenih za platu (kao, generalno gledano, kvalitetnijeg oblika zaposlenja), istovremeno je veće i učešće pomažućih članova domaćinstva (kao jedne od najranjivijih kategorija) u ukupnoj zaposlenosti. Kategorija koja značajno povećava ranjivu zaposlenost kod muškaraca u Srbiji su samozaposleni bez zaposlenih, koji čine skoro četvrtinu ukupne zaposlenosti muškaraca radnog uzrasta u Srbiji.

## 5. Struktura zaposlenih za platu prema vrsti rada – ugovori na neodređeno vreme vs. privremeni oblici zaposlenja

Jedna od značajnih dimenzija sigurnosti i kvaliteta zaposlenja je vezana za vrstu rada: da li je lice zaposleno na neodređeno vreme ili je u nekom od privremenih oblika zaposlenja (na određeno vreme, sezonski ili povremeno). Naime, svaki plaćeni posao se može klasifikovati kao stalni ili privremeni. Ova podela se odnosi na zaposlene radnike (zaposlene kod poslodavca). Pod stalnim zaposlenjem podrazumeva se postojanje ugovora o radu na neodređeno vreme, dok privremeni posao podrazumeva unapred definisan datum prestanka rada. Privremeni rad odnosi se i na zaposlenog radnika koji je angažovan od strane poslodavca radi obavljanja određenog posla, pri čemu trajanje rada nije unapred određeno, već zavisi od vremena koje je potrebno da se određeni

posao obavi. Privremeni rad se dalje klasifikuje na tri grupe: rad na određeno vreme, sezonski i povremeni.

U Srbiji najveći broj zaposlenih za platu ima ugovore na neodređeno vreme (tačnije: 76,4% u grupi 15–64, Tabela 5). Drugim rečima, nešto manje od jedne četvrtine zaposlenih za platu se nalazi u privremenim oblicima zaposlenja (na određeno, povremeno ili sezonski).

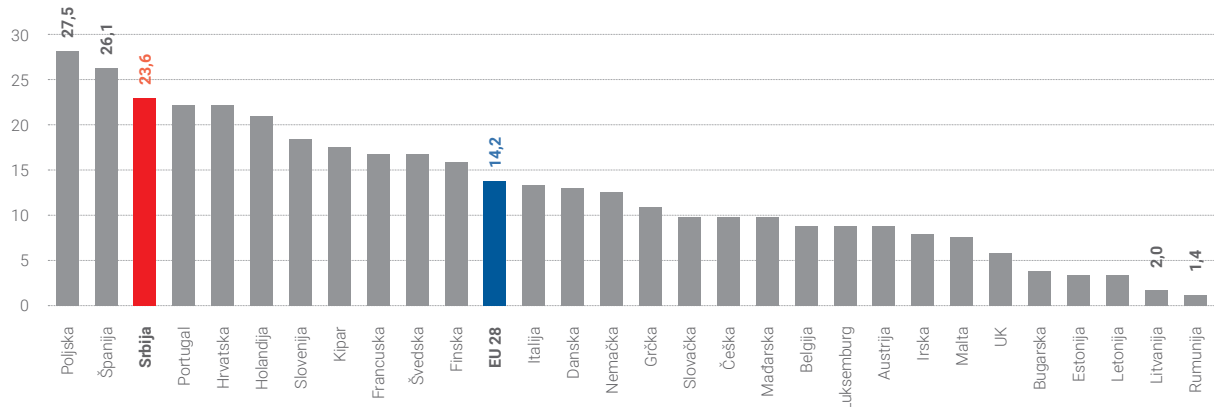
Iako se na prvi pogled čini da je učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme visoko, u poređenju sa drugim evropskim zemljama pokazuje se da je ono ipak znatno niže od proseka EU-28 (Grafikon 8).

Tabela 5: Struktura zaposlenosti prema vrsti rada (15–64), 2014–2016.

	<b>2014.</b>	<b>2015.</b>	<b>2016.</b>
Neodređeno	81,2	78,3	76,4
Određeno	14,5	16,8	18,8
Sezonski i povremeni poslovi	4,3	4,9	4,8

Izvor: ARS

Grafikon 8: Udeo zaposlenih u privremenim oblicima zaposlenja (15–64) u ukupnom broju zaposlenih za platu, 2016.



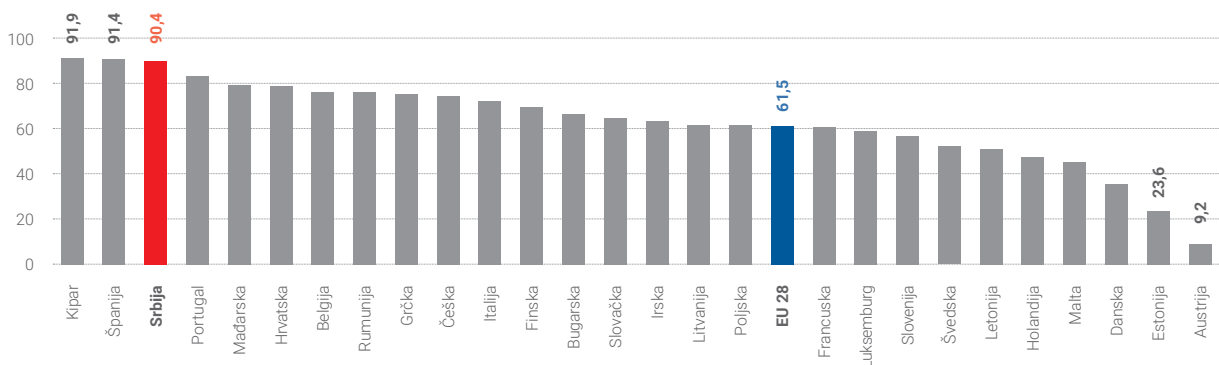
Izvor: ARS, Eurostat

Pored činjenice da je učešće zaposlenih na neodređeno vreme u Srbiji niže nego u većini zemalja EU-28, primetno je i da se u periodu 2014–2016. situacija pogoršala. Naime, učešće zaposlenih u privremenim oblicima zaposlenja je u posmatranom periodu raslo, što praktično znači da je struktura zaposlenosti po ovom osnovu postajala lošija.

Kada se analiziraju razlozi zbog kojih lice nije zaposleno na neodređeno vreme (mogući razlozi su: ne može da nađe posao na neodređeno vreme, ne želi posao na neodređeno vreme, ugovor važi samo za period obuke ili ugovor se odnosi samo na period probnog rada), pokazalo se da u populaciji 15+ u Srbiji 90% zaposlenih u privremenim oblicima zaposlenja (na određeno vreme, sezonski ili povremeno) radi na ovaj način jer ne može da nađe posao na neodređeno vreme.

Ovakva situacija susreće se u još samo nekoliko evropskih zemalja (Grafikon 9). Nasuprot situaciji u Srbiji možemo navesti primer Austrije, gde je učešće privremeno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih za platu (starijih od 15 godina) znatno niže – oko 9%, pri čemu oko trećina njih kao glavni razlog navodi da ne želi posao na neodređeno vreme, a čak 46% je u privremenom obliku zaposlenja zbog toga što je u procesu obrazovanja ili obuka. U takvim slučajevima možemo govoriti o voljnom izboru ovakvog tipa zaposlenja, pri čemu mogu doći do izražaja pozitivne strane fleksibilnih oblika zapošljavanja. U slučajevima kada je privremeni oblik zaposlenja jedini (i nužni) izbor, često postoji i velika opasnost da zaposleni ostane „zarobljen“ na ovakvim poslovima i da se na taj način pojača (u slučaju Srbije već postojeća) dualnost na tržištu rada.

Grafikon 9: Udeo zaposlenih u privremenim oblicima zaposlenja (15+) koji su kao razlog ovakvog zaposlenja naveli nemogućnost da nađu posao na neodređeno vreme, 2016.



Izvor: ARS, Eurostat

## 6. Neformalna zaposlenost

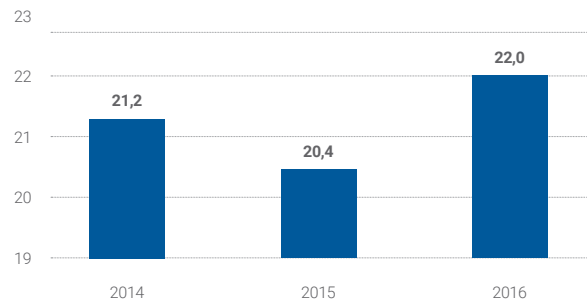
U isto vreme, ukupna stopa neformalne zaposlenosti je relativno visoka. Stopa neformalne zaposlenosti (tj. učešće neformalne zaposlenosti u ukupnoj zaposlenosti)<sup>15</sup> za stanovništvo starije od 15 godina u 2016. godini je iznosila 22%, pri čemu je ova stopa nešto viša kod žena iste starosti nego kod muškaraca.<sup>16</sup> Drugim rečima, približno svaka peta zaposlena osoba (prema metodologiji ARS-a)<sup>17</sup> neformalno je zaposlena.

Prema MOR-u (2011), postoji nekoliko važnih aspekata sigurnosti na tržištu rada koji su uskraćeni neformalno zaposlenima: šanse za nalaženje adekvatnog zaposlenja, zaštita od otkaza, zaštita vezana za bezbednost i zdravlje na radu, šanse za napredovanje i razvoj znanja i veština, odgovarajući nivo zarade i učešće u socijalnom dijalogu. Pored toga, zaposleni često nemaju odgovarajuću socijalnu zaštitu, a sa neformalnom zaposlenošću raste i rizik od siromaštva (Manilla, 2015).

Pored toga što je učešće neformalne zaposlenosti visoko, zabrinjava i podatak da je u 2016. godini stopa neformalne zaposlenosti povećana. Kada se, uz rast učešća neformalne zaposlenosti, uzmu u obzir i činjenice da je blago smanjeno učešće zaposlenih za platu, koje se smatra najsigurnijim oblikom zaposlenja, uz istovremeno povećanje učešća privremenih oblika zaposlenja, jasno je da je povećanje stope zaposlenosti delom povezano i sa rastom tzv. „lošijih“ vidova zaposlenosti.

Struktura neformalne zaposlenosti se bitno razlikuje kod muškaraca i kod žena. Dok je kod muškaraca starijih od 15 godina nešto

Grafikon 10. Stopa neformalne zaposlenosti (15+), 2014–2016.



Izvor: ARS

više od polovine svih neformalno zaposlenih u statusu *samozaposleni bez radnika*, kod žena je dominantna grupa *pomažući članovi domaćinstva*.

Posmatrano po sektorima delatnosti, učešće neformalne zaposlenosti je, očekivano, najviše u poljoprivredi, gde se preko polovine ukupne sektorske zaposlenosti odnosi na neformalnu zaposlenost. U građevinarstvu je ovo učešće takođe visoko – više od jedne trećine ukupne zaposlenosti u ovom sektoru čini neformalna zaposlenost, što ukazuje na prilično loš položaj velikog broja zaposlenih u ovoj delatnosti.

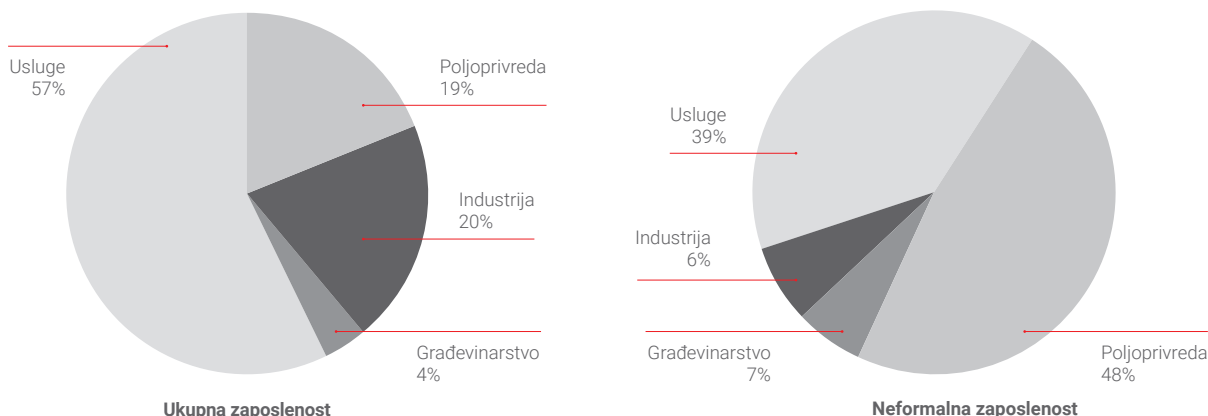
Nešto više od polovine (oko 52%) ukupne neformalne zaposlenosti u Srbiji je van sektora poljoprivrede. Takođe, primetno je i da je učešće sektora građevinarstva u neformalnoj zaposlenosti veće nego što je učešće ovog sektora u ukupnoj zaposlenosti (Slika 11), što pokazuje da u ovom sektoru, kao i u poljoprivredi, postoji natprosečna sklonost ka neformalnom zapošljavanju.

15. Stopa neformalne zaposlenosti predstavlja procenat lica koja rade bez formalnog ugovora o radu u ukupnom broju zaposlenih. Ova kategorija obuhvata zaposlene u neregistrovanoj firmi, zaposlene u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, kao i neplaćene pomažuće članove domaćinstva.

16. Stopa neformalne zaposlenosti za stanovništvo radnog uzrasta (15–64) iznosi 20% (19,5% za muškarce i 20,7% za žene).

17. Zaposleni su lica koja su najmanje jedan sat u posmatranoj sedmici obavljala neki plaćeni posao (u novcu ili naturi), kao i lica koja su imala zaposlenje, ali koja su u toj sedmici bila odsutna sa posla. U zaposlene, pored lica koja imaju zasnovan radni odnos i rade u preduzeću, ustanovi ili u drugoj vrsti organizacije ili rade kao privatni preduzetnici, uključuju se i individualni poljoprivrednici, pomažući članovi u domaćinstvu, kao i lica koja su obavljala neki posao koji su samostalno pronašla i ugovorila (usmeno ili pismeno) bez zasnivanja radnog odnosa.

Grafikon 11. Struktura ukupne i neformalne zaposlenosti po sektorima delatnosti, Srbija (15+), 2016.



Izvor: ARS

## 7. Radno vreme i ostvarivanje osnovnih prava na osnovu rada

Najveći broj zaposlenih za platu u Srbiji radi sa punim radnim vremenom (oko 96%). Međutim, kada se uključe i ostale grupe (samozaposleni i pomažući članovi domaćinstva) – drugim rečima, kada se posmatra ceo skup zaposlenih lica starijih od 15 godina, ovo učešće je nešto niže: oko 87% radi sa punim radnim vremenom, odnosno oko 13% radi sa radnim vremenom kraćim od punog.

Učešće zaposlenih za platu koji su radili prekovremeno nije visoko, ali ono što zabrinjava je činjenica da je više od polovine svih koji su radili prekovremeno imalo isključivo neplaćene prekovremene sate.

Određene specifične vrste radnog vremena (rad kod kuće, kao i subotom, nedeljom, uveče i noću) takođe su relativno česta pojava, što je naročito izraženo kada je u pitanju rad tokom vikenda ili uveče. Naime, pokazalo se da blizu dve trećine zaposlenih za platu često ili ponekad radi subotom, nešto manje od polovine uveče, a približno jedna petina često ili ponekad radi noću. Jedna trećina zaposlenih za platu često

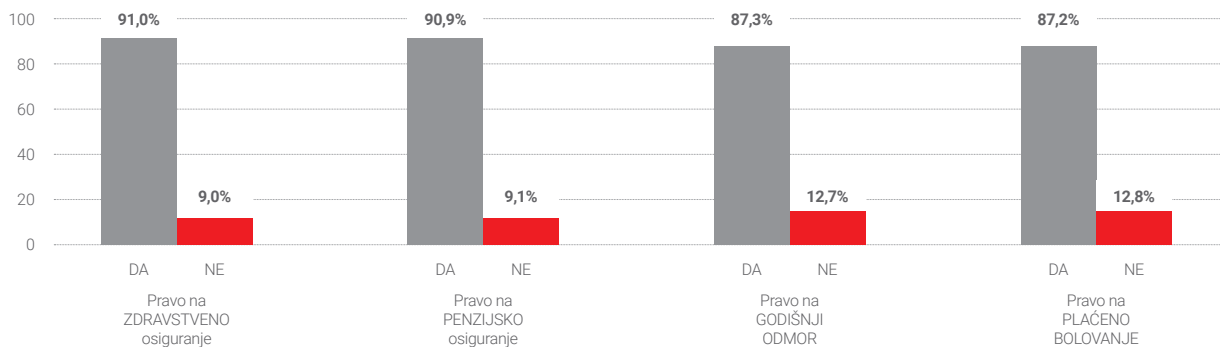
ili ponekad radi nedeljom.<sup>18</sup> Rad u smenama je takođe relativno učestao – sa 41% zaposlenih za platu koji rade u smenama, Srbija je u samom vrhu evropskih zemalja.

Podaci iz ARS-a daju uvid u ostvarivanje osnovnih prava koja zaposleni za platu imaju na osnovu rada: pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i pravo na plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje.<sup>19</sup> Pokazalo se da oko 9% zaposlenih za platu ima teškoća u ostvarivanju prava na zdravstveno i penzijsko osiguranje, a nešto više (oko 13% njih) na plaćeni godišnji odmor i bolovanje. Ovi problemi nisu vezani samo za neformalnu zaposlenost – javljaju se i u formalnoj zaposlenosti, a deo problema vezanih za ostvarivanje navedenih prava na osnovu rada je svakako vezan i za karakter ugovora, odnosno vrstu zaposlenja koju zaposleni imaju (s obzirom na to da lica koja rade preko ugovora o privremenim i povremenim poslovima i drugim vrstama ugovora kojima se ne zasniva radni odnos po našem radnom zakonodavstvu i nemaju sva ova prava).

18. Zbir prikazanih učešća je veći od 100, jer jedan broj lica istovremeno ima više različitih specifičnih vrsta radnog vremena (na primer, često radi subotom, nedeljom i noću). Navedena učešća se odnose na ispitanike koji su na pitanje „Da li ste u prethodne četiri sedmice radili kod kuće, uveče, noću, subotom i nedeljom“ za navedene pojedinačne kategorije odgovorili „često“ (najmanje polovina radnih dana u prethodne četiri sedmice za rad kod kuće, noću i uveče, odnosno dve ili više subota ili nedelja u prethodne četiri sedmice) ili „ponekad“ (manje od polovine radnih dana, ali barem jedan sat, u prethodne četiri sedmice za rad kod kuće, noću i uveče, odnosno samo jedna subota, najmanje jedan sat, u prethodne četiri sedmice).

19. Prema metodologiji ARS-a, pod plaćenim bolovanjem podrazumeva se zakonski plaćeno bolovanje u visini od 65% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec. Iznos manji od 65% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec ne tretira se kao plaćeno bolovanje. Isti slučaj važi i za odsustvo zbog održavanja trudnoće i porodijsko odsustvo. Plaćeni godišnji odmor podrazumeva 100% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec. Iznos manji od 100% zarade koja bi bila ostvarena za taj mesec ne tretira se kao plaćeni godišnji odmor.

Grafikon 12: Poštovanje prava iz radnog odnosa (zaposleni 15+), 2016.



Izvor: ARS

## 8. Ostali pokazatelji kvaliteta zaposlenosti

Osim navedenih pokazatelja koji su se odnosili na udele „manje kvalitetne“ zaposlenosti u ukupnoj (ranjiva zaposlenost, privremeni oblici zaposlenja, neformalna zaposlenost), kvalitet zaposlenosti možemo „izmeriti“ preko velikog broja dodatnih pokazatelja. Veliki broj informacija daje Evropsko istraživanje o radnim uslovima. Naime, šesti talas Evropskog istraživanja o radnim uslovima (EWCS) sproveden je 2015. godine, kada je prvi put obuhvaćena i Srbija, što je otvorilo vrata za detaljnije uporedne analize radnih uslova u Srbiji i drugim evropskim zemljama. Jedan od važnih pokazatelja percipirane sigurnosti radnog mesta je učešće zaposlenih koji smatraju da bi mogli da izgube posao u narednih šest meseci.<sup>20</sup> Prema podacima EWCS-a, u Srbiji se skoro četvrtina zaposlenih (tačnije, 23%) složila sa izjavom „Postoji mogućnost da izgubim posao u sledećih šest meseci“. Posebno se ističe kategorija *zaposleni za platu koji nemaju ugovor na neodređeno vreme*, u kojoj blizu polovine zaposlenih smatra da bi moglo da izgubi posao u narednih pola godine. Ovi podaci ukazuju na veoma izražen osećaj nesigurnosti na tržištu rada.

Ovaj subjektivni osećaj nesigurnosti potvrđuju i objektivni podaci – kada posmatramo tranzicije

na tržištu rada, tj. prelasku iz statusa sa višim nivoima sigurnosti u statuse koji su vezani za niži nivo sigurnosti, vidimo da su u Srbiji prelasci u smeru ka nižoj sigurnosti znatno češći nego u EU-28. U posebno lošem položaju su zaposleni u ranjivoj zaposlenosti, kao i zaposleni za platu sa privremenim oblicima zaposlenja, sa velikom verovatnoćom prelaska u statuse sa još nižim nivoima sigurnosti.

Tabela 6: Učešće zaposlenih iz određenih kategorija koji su prešli na niži nivo sigurnosti zaposlenja u odnosu na prethodnu godinu (2015)

	Srbija	EU-28
Zaposleni za platu, ugovor na neodređeno	14,4%	7,9%
Zaposleni za platu, privremeni oblici zaposlenja	32%	15%
Zaposleni koji nisu zaposleni za platu	34,1%	5,2%

Izvor: Eurostat

Pored visoke nesigurnosti zaposlenja (subjektivne i objektivne), poseban problem predstavlja i visoko učešće lica sa niskim zaradama u ukupnom broju zaposlenih za platu.<sup>21</sup> U ovom kontekstu niska zarada se definiše kao zarada manja ili jednaka 2/3 medijane zarade po času rada. Primera radi, u 2014. godini u EU-28 ovo učešće je iznosilo 17,15%, a u Srbiji 22,91%. To znači da je u Srbiji blizu četvrtine zaposlenih za platu zarađivalo manje od

20. UN (2015), str. 39.

21. Ovi podaci se odnose na zaposlene za platu u preduzećima sa 10 i više zaposlenih, pri čemu su određene delatnosti isključene. Za više detalja videti: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings_statistics) i <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SajtSES%20publikacija.pdf>

dve trećine nacionalne medijane bruto zarade na čas. Kada se ovaj pokazatelj uporedi sa stanjem u drugim zemljama, vidi se da je učešće lica sa niskim zaradama u Srbiji više nego u većini evropskih zemalja. Samo u nekoliko zemalja za koje postoje podaci na Evrostatu je ovo učešće iznad 23%: Poljska, Litvanija, Rumunija, Makedonija, Letonija i Crna Gora (sa najvišim učešćem od 27%).

Najveće učešće lica sa (ovako definisanim) niskim zaradama u Srbiji je prisutno kod zaposlenih sa nižim nivoima obrazovanja, kao i kod lica sa privremenim ugovorima. Posebno zabrinjava činjenica da je učešće lica sa nižim nivoima zarada relativno visoko u starosnoj grupi 30-49, s obzirom na činjenicu da je ova starosna grupa na određen način u svom najvišem potencijalu na tržištu rada. Sa rastom nivoa obrazovanja, sve je manje i učešće lica sa niskim nivoima zarade. Pri poređenju Srbije i EU-28 potrebno je imati na umu da su u pitanju relativne mere i da se medijane bruto zarada po času rada razlikuju, kao i pragovi ispod kojih se računa da zaposleni spadaju u kategoriju sa nižim zaradama. Primer ovih razlika između Srbije i Nemačke je prikazan u Tabeli 7.

Prema podacima pilot-istraživanja o strukturi zarada za 2014. godinu,<sup>22</sup> prosečna zarada po času rada, izražena u evrima, gotovo je pet puta manja od proseka EU (28 zemalja). Jedine zemlje EU u kojima je zarada po času bila manja nego u Srbiji su Bugarska i Rumunija.

## 9. Položaj ranjivih grupa na tržištu rada – žene, mladi i stariji

### 9.1. Položaj žena na tržištu rada u Srbiji

Sve tri posmatrane stope (stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti) kod žena su lošije nego kod muškaraca, ali je važno naglasiti da se te razlike smanjuju sa stepenom obrazovanja. Kada posmatramo stope aktivnosti i zaposlenosti, relativni položaj žena u odnosu na muškarce je najlošiji u grupi sa nižim nivoima obrazovanja. U

Tabela 7: Primer razlika između medijana bruto zarade na sat u Srbiji i Nemačkoj

	Nemačka	Srbija
Medijana bruto zarade na sat u PPS	15,0	5,7
Medijana bruto zarade na sat u EUR	15,7	2,6
Prag niske zarade (u evrima na sat)	10,5	1,8

Izvor: Structure of Earnings Survey (2016), Eurostat Press Office, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762327/3-08122016-AP-EN.pdf/3f02c5ed-81de-49cb-a77e-74396bac2467>

Ono što takođe brine, posebno kada su u pitanju buduća kretanja na tržištu rada, jeste nedostatak učešća u aktivnostima vezanim za koncept celoživotnog učenja. Naime, prema rezultatima EWCS-a, učešće zaposlenih u obukama plaćenim od strane poslodavca je u Srbiji znatno ređe nego u EU-28, dok je procenat zaposlenih koji su učestvovali u obukama vezanim za osposobljavanje na poslu (*on-the-job-training*) približno na polovini proseka EU-28. Sve ovo pokazuje da koncept celoživotnog učenja nije u dovoljnoj meri prihvaćen i da povećanje zapošljivosti radnika putem usavršavanja nije izvesno. U eri velikih tehnoloških promena, nedostatak usavršavanja, uz činjenicu da (prema podacima EWCS-a) oko 59% zaposlenih u Srbiji na svom glavnom plaćenom poslu (gotovo) nikad ne koristi računar, ukazuje na vrlo verovatne strukturne probleme u budućnosti.

22. <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SajtSES%20publikacija.pdf>



razlike u stopama aktivnosti i zaposlenosti skoro i nestale – čak se uočava da je stopa aktivnosti žena sa visokim nivoom obrazovanja viša od stope aktivnosti kod visokoobrazovanih muškaraca. Sve ovo ukazuje da je obrazovanje jedan od veoma važnih faktora koji omogućuje bolji položaj žene na tržištu rada u Srbiji.

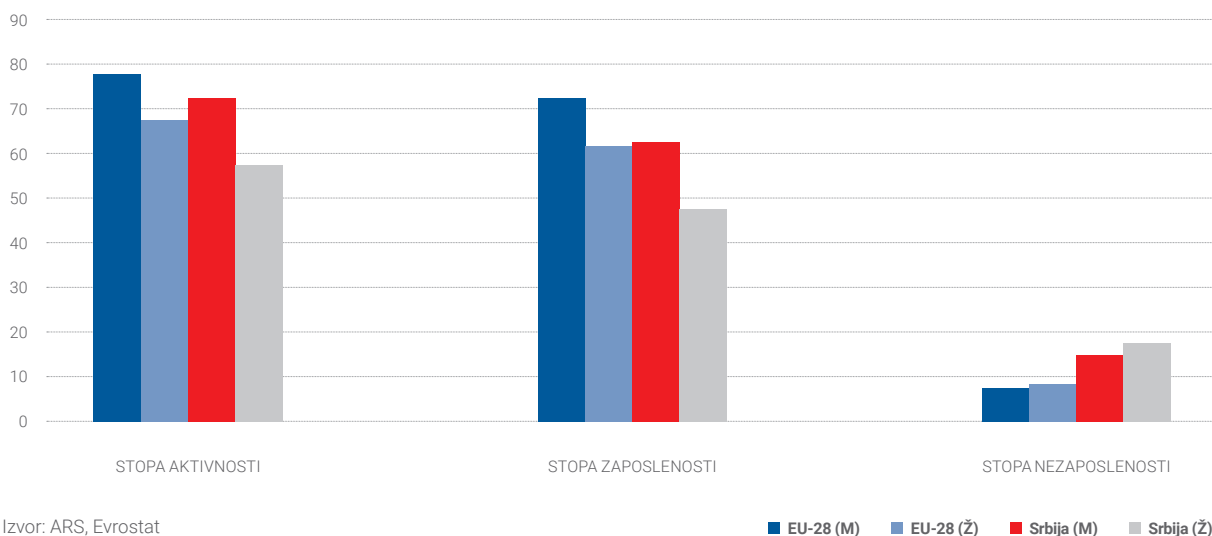
Kvalifikaciona struktura lica starijih od 15 godina je u skladu sa navedenim činjenicama o tome da su žene u mnogo većoj meri sklone završavanju visokih nivoa obrazovanja. Naime, udeo žena sa visokim nivoima obrazovanja u ukupnom broju lica starijih od 15 godina je viši (19%) nego što je to slučaj sa muškarcima (17%). Ove razlike su još izraženije kada se posmatra samo grupa zaposlenih lica. Približno jedna trećina (tačnije, 31%) zaposlenih žena ima visoki nivo obrazovanja, dok je kod zaposlenih muškaraca ovo učešće na nivou od oko 20%.

Iako jaz između muškaraca i žena na tržištu rada, posmatran kroz tri stope: zaposlenosti, nezaposlenosti i aktivnosti, postoji i u Evropskoj uniji, primetno je da je on u Srbiji veći nego u EU-28 (Grafikon 13). Stopa zaposlenosti žena u Srbiji od 48,4% je među najnižima u Evropi.

Kada su u pitanju razlike u zaradama između muškaraca i žena, primećuju se slični obrasci: žene u proseku imaju niže zarade u odnosu na muškarce. Pilot-istraživanje o strukturi zarada u 2014. godini koje je sproveo RZS pokazalo je da su žene bile plaćene manje od muškaraca za 8,7%. Drugim rečima, prosečna zarada po času kod žena je iznosila tek 91,3% od prosečne zarade po času kod muškaraca.

Kompleksnija istraživanja platnog jaza u Srbiji pružaju uvid u razlike u zaradama između muškaraca i žena sa istim radnim karakteristikama (obrazovanje, radno iskustvo, zanimanje, sektor delatnosti i sl.). Avlijaš *et al.* (2013) na osnovu analize podataka iz ARS-a<sup>23</sup> nalaze da, kada se uporede zarade muškaraca i žena sa istim radnim karakteristikama (vezanim za obrazovanje, radno iskustvo, zanimanje, sektor delatnosti i sl.), žene zarađuju oko 11% manje od muškarca. Drugim rečima, žena u Srbiji bi morala da radi 40 dodatnih radnih dana kako bi zaradila istu godišnju zaradu kakvu ima muškarac sa njenim radnim karakteristikama.<sup>24</sup>

Grafikon 13: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti kod muškaraca i žena (15–64): Srbija i EU-28, 2016.



Izvor: ARS, Evrostat

23. Podaci ARS-a se ovde odnose na zaposlene za platu.

24. Avlijaš, S. *et al.* (2013), str. 9.

## 9.2. Položaj mladih (15–24) na tržištu rada u Srbiji

Dve starosne grupe na tržištu rada u Srbiju su u posebno ranjivom položaju: mladi starosti 15–24 godine i stariji pripadnici radne snage (starosti 50–64 godine). I jedna i druga grupa imaju znatno niže stope aktivnosti i zaposlenosti nego lica iste starosti u EU-28. Posebno zabrinjava položaj mladih – stopa nezaposlenosti mladih je u Srbiji i dalje visoka u poređenju sa drugim evropskim zemljama. Samo Grčka, Španija i Italija beleže veće stope nezaposlenosti mladih u 2016. godini (47,3%, 44,4% i 37,8%, redom, u odnosu na 34,9% u Srbiji). Pored generalnih karakteristika tržišta rada u Srbiji (niska stopa aktivnosti stanovništva radnog uzrasta, visoka segmentiranost, regionalne razlike i sl.), poseban problem za mlade predstavlja i strukturna nezaposlenost koja je povezana za nedostacima u sistemu obrazovanja.

u nekom od oblika privremenog zapošljavanja kako bi procenili njihove sposobnosti, s obzirom na to da su zaposleni iz ove starosne grupe često bez radnog iskustva. Ipak, problemi nastaju kada mladi ostaju „zarobljeni“ na privremenim oblicima zaposlenja. U velikom broju evropskih zemalja glavni razlog privremenog zaposlenja u starosnoj grupi 15–24 je nemogućnost nalaženja stalnog posla, što znači da rad na ovoj vrsti poslova ipak veoma često nije voljan izbor. Važno je imati na umu da mladi nisu potpuno homogena grupa. Različite podgrupe (žene, niskokvalifikovani, lica iz ruralnih sredina i sl.) često se sreću sa specifičnim problemima na tržištu rada, pri čemu je važno istaći da istraživanja pokazuju da je nivo obrazovanja veoma važan faktor, koji pozitivno utiče na kvalitet radnog mesta za mlade. Nažalost, ponekad visok nivo obrazovanja nije garancija da će zaposlenje biti bez elemenata prekarosti.

Tabela 8: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u starosnoj grupi 15–24, Srbija i EU-28, 2016.

		stopa aktivnosti	stopa zaposlenosti	stopa nezaposlenosti
15–24	Srbija	30,3%	19,7%	34,9%
	EU-28	41,5%	33,7%	18,7%

Izvor: ARS, Eurostat

Generalno gledano, pojava privremenih oblika zaposlenja (tačnije, svih oblika zaposlenja koja nisu na neodređeno vreme) kod mladih je češća nego u ostalim starosnim grupama,<sup>25</sup> što je povezano sa više faktora. Neki od ovih faktora se odnose na situacije kada mladi svesno biraju ovakvu vrstu poslova u cilju obuke, usavršavanja i slično. Ovakvi poslovi, iako su privremenog karaktera, mogu da doprinesu povećanju znanja, sposobnosti i produktivnosti, pa time i povećavaju šanse za kasnije pronalaženje stabilnog zaposlenja i ostvarivanje veće zarade. Jedan deo mladih pokušava da uskladi obrazovanje i rad, što ostvaruju kroz privremene oblike zapošljavanja ili kroz zapošljavanje sa nepunim radnim vremenom. Deo poslodavaca zapošljava mlade

Loš položaj mladih na tržištu rada, koji je određen ne samo stopom nezaposlenosti nego i kvalitetom zaposlenosti, ima brojne lične, ekonomske i šire socijalne posledice koje se odnose na različite sfere, kao što su održivi rast, migracije, pitanja osnivanja porodice i mnoge druge.

Razlike u položaju mlađih muškaraca i mlađih žena na tržištu rada (između 15 i 24 godine) u Srbiji su znatno izraženije nego u EU-28. Potrebno je imati u vidu i činjenicu da u Srbiji mlade žene duže ostaju u obrazovnom sistemu od mladih muškaraca i da su one u mnogo većoj meri sklone završavanju visokih nivoa obrazovanja.<sup>26</sup> U Srbiji su u 2014. godini više od polovine svih upisanih i diplomiranih studenata (na svim nivoima studija) činile žene.<sup>27</sup> Ipak, istovremeno zabrinjava činjenica da je, prema podacima Ankete o radnoj snazi, u 2016. godini udeo mladih koji niti rade niti su u bilo kakvom sistemu obrazovanja u ukupnoj populaciji mladih između 15 i 24 godine

25. Ovo je slučaj za sve zemlje za koje postoje podaci na Evrostatu.

26. Marjanović (2016), str. 2.

27. Statistički godišnjak Republike Srbije, 2016, RZS

(tzv. NEET stopa) nešto veći kod žena nego kod muškaraca, kao i da više od polovine mladih žena iz grupe NEET (nisu ni zaposlene, ni u obrazovnom sistemu, niti na obuci) nije aktivno na tržištu rada.<sup>28</sup> Ovakvi podaci ukazuju da postoji određena polarizacija – s jedne strane, značajno je učešće žena u visokim nivoima obrazovanja, ali s druge strane, žene koje napuste obrazovanje i uđu u tzv. NEET grupu pokazuju značajnu sklonost da se povuku sa tržišta rada.

### 9.3. Položaj starijih lica (50–64) na tržištu rada u Srbiji

Starija lica na tržištu rada u Srbiji su u posebno ranjivom položaju. Većina zemalja EU se suočava sa promenom strukture stanovništva izazvanom produženjem životnog veka stanovništva i niskom stopom nataliteta, čime pitanja vezana za aktivnije učešće starijih lica na tržištu rada sve više dobijaju na značaju. Srbija se, kao i druge evropske zemlje, suočava sa problemom starenja stanovništva. Projekcije radne snage za Srbiju u periodu 2010–2050. pokazuju da udeo stanovništva radnog uzrasta (15–64 godine) u ukupnom stanovništvu

opada u sve tri posmatrane varijante fertiliteta (varijanta srednjeg, visokog i niskog fertiliteta), dok se udeo radnika starosti između 55 i 64 godine u stanovništvu radnog uzrasta, prema ovim projekcijama, do 2050. godine povećava (osim u varijanti visokog fertiliteta, kada praktično stagnira). Usled delovanja procesa demografskog starenja opada udeo radno sposobnih u ukupnoj populaciji, dok se istovremeno povećava prosečna starost radnog kontingenta i raste udeo starijih generacija unutar njega. Budući da su u pitanju starosne grupe s nižim stopama aktivnosti, oba efekta mogu da deluju na smanjenje opšte stope aktivnosti unutar radnog kontingenta.<sup>29</sup>

Položaj starijih lica na tržištu rada posmatran na osnovu stope aktivnosti, stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti je u Srbiji znatno lošiji nego u EU-28.

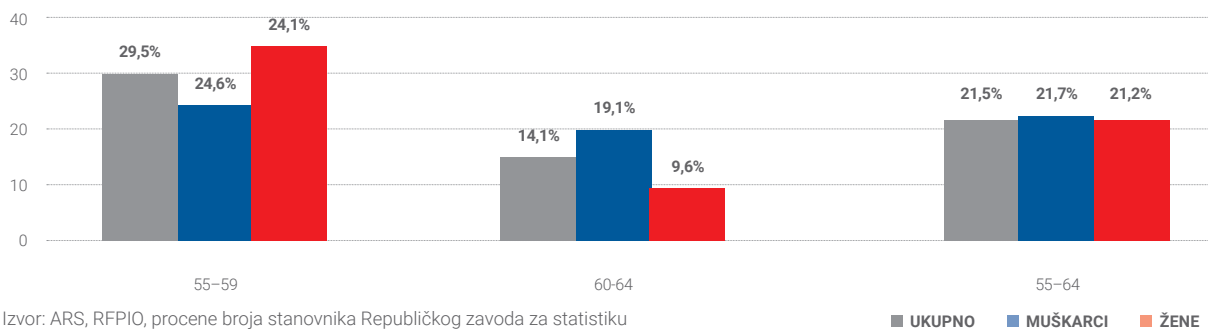
U posebno teškom položaju su lica koja nisu ni zaposlena niti su u penziji. Prema procenama napravljenim na osnovu nekoliko izvora podataka, blizu 30% lica starosti između 55 i 59 godina spada u ovu kategoriju (Grafikon 14).<sup>30</sup>

Tabela 9: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti u starosnoj grupi 50–64, Srbija i EU-28, 2016.

		stopa aktivnosti	stopa zaposlenosti	stopa nezaposlenosti
50–64	Srbija	56,1%	50,5%	9,9%
	EU-28	67,8%	63,4%	6,5%

Izvor: ARS, Eurostat

Grafikon 14: Učešće lica koja nisu ni u penziji niti zaposlena po starosti i polu, 2015.



Izvor: ARS, RFPIO, procene broja stanovnika Republičkog zavoda za statistiku

28. Marjanović (2016), str. 2

29. Radivojević, B., Nikitović, V. (2010). *Labour force sustainability under conditions of demographic ageing* (Održivost radne snage u uslovima intenzivnog demografskog starenja). Matica srpska proceedings for social sciences, 131, str. 461.

30. S obzirom na činjenicu da su korišćeni podaci iz više različitih izvora, dobijene procenete bi trebalo posmatrati kao aproksimaciju ukupnog učešća lica koja nisu ni zaposlena niti su u penziji, a ne kao preciznu ocenu.

Analiza podataka iz Ankete o radnoj snazi u periodu 2008–2014. pokazuje da je u ovoj starosnoj grupi značajno prisustvo obeshrabrenosti u pogledu nalaženja zaposlenja. Naime, neaktivna lica kao glavni razlog zbog kojeg nisu tražila posao, pored penzije, sve češće navode i bolest i nesposobnost, kao i obeshrabrenost u pogledu nalaženja posla. Imajući u vidu demografske promene, aktuelne reforme penzijskog sistema i promovisanje koncepta aktivnog starenja s jedne, i relativno visoka učešća lica koja nisu ni zaposlena ni u penziji, kao i njihovu sve veću obeshrabrenost u pogledu nalaženja zaposlenja, s druge strane, jasno je da se ova grupa suočava sa velikim izazovima na tržištu rada i da će ovaj problem vremenom postajati sve veći.

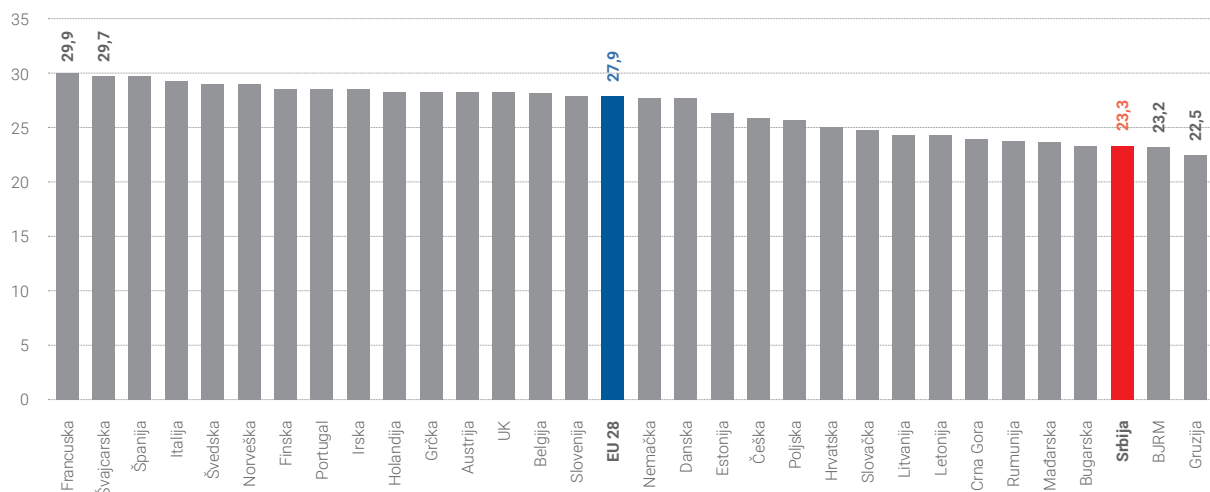
Poseban problem sa kojim se suočavaju lica iz ove starosne grupe odnosi se na već pomenuta ograničenja vezana za bolest ili nesposobnost za rad usled zdravstvenih problema. Na probleme vezane za zdravlje ukazuju i podaci o očekivanoj dužini života. Naime, očekivana dužina života u posmatranim starosnim grupama (50, 55 i 60 godina) u 2015. godini je u Srbiji bila za četiri do pet godina niža nego u EU-28. Kod žena je u sve tri starosne grupe očekivana dužina života niža nego

u bilo kojoj članici EU-28, dok je kod muškaraca ona približno na nivou članica EU sa najnižim vrednostima ovog pokazatelja.

U odnosu na zemlje EU sa najvišom očekivanom dužinom života za žene u datim starosnim grupama (Francuska i Španija), u Srbiji se očekuje da će žene iste starosti (50, 55 ili 60 godina) živeti čak sedam godina kraće, dok je kod muškaraca jaz između Srbije i najbolje pozicioniranih zemalja EU takođe na sličnom nivou. Razlike u očekivanim dužinama života za sva lica starosti 55 godina prikazane su na Grafikonu 15.

Navedeni demografski pokazatelji u posmatranim starosnim grupama ukazuju na lošije zdravlje i manju sposobnost lica iz ovog starosnog kontingenta da aktivno učestvuju na tržištu rada. Kako je učešće posmatranih starosnih grupa u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta visoko, to ima posledice i na ukupnu aktivnost na tržištu rada. S druge strane, postavlja se pitanje kolike su šanse za ostanak na tržištu rada lica iz ove starosne grupe u uslovima i dalje relativno visoke ukupne nezaposlenosti, visoke dugoročne nezaposlenosti i, posledično, obeshrabrenosti u ovoj starosnoj grupi, kao i uz probleme vezane za zdravlje.

Grafikon 15: Stopa nezaposlenosti u Srbiji i EU-28, (15–64), 2016.



Izvor: ARS i Eurostat

## 10. Kvalitet zaposlenosti u Srbiji: regionalni aspekt

Srbija je zemlja sa izraženim teritorijalnim disproporcijama u mnogim aspektima. Stoga smatramo da je za kreiranje odgovarajućih mera ekonomske politike važno da sagledamo i regionalni aspekt kvaliteta zaposlenosti u našoj zemlji.

Fenomen regionalne nejednakosti prisutan je u većini zemalja i odslikava odnose koji postoje između razvijenih i nerazvijenih područja unutar pojedinačnih zemalja. U tom pogledu Republika Srbija nije izuzetak. Naprotiv, u našoj zemlji postoje izražene teritorijalne (regionalne) nejednakosti i to u mnogim dimenzijama društvenoekonomskog života. Regionalni dispariteti nisu prisutni isključivo u ekonomskoj sferi (nejednakosti u dohotku, zaposlenosti, zaradama i sl.) već i u drugim oblastima života i rada. Posebno ističemo važan segment neravnomernog razvoja područja (regiona, oblasti/okruga, lokalnih samouprava – gradova i opština) u pogledu siromaštva, fizičke (geografske/teritorijalne) pristupačnosti, socijalne isključenosti stanovništva, dostupnosti i kvaliteta institucija, demografskih karakteristika, kvaliteta zaposlenosti, infrastrukturnih potencijala, ekoloških uslova i sl. Bitna karakteristika je da se regionalna neravnomernost/polarizovanost, a posebno status nerazvijenih područja, nisu bitnije promenili nabolje tokom proteklih decenija.<sup>31</sup> Prednost razvijenijih delova Srbije je u relativno višem nivou dohotka po glavi stanovnika, većoj i kvalitetnijoj zaposlenosti, u stvorenim preduslovima za razvoj (pre svega u pogledu izgrađene infrastrukture), zatim geografskom položaju/pristupačnosti, te odranije stečenim iskustvima u privređivanju, koja su akumulirana tokom perioda socijalističke

industrijalizacije. Nasuprot njima, nerazvijena područja u zemlji suočena su sa odsustvom razvojnih pretpostavki, što za efekat ima pomenutu višedimenzionalnost kada su u pitanju regionalni dispariteti. Institucionalne uzroke porasta regionalnih dispariteta treba tražiti u nekoordinaciji, sa jedne strane sektorskih politika, a sa druge strane regionalne politike, ali i u prepuštanju razvoja nerazvijenih delova zemlje delovanju tržišnog mehanizma bez izgrađenih institucija. Sve rečeno vodilo je polarizaciji, te produblivanju regionalnog „problema“, usmeravajući privredne i društvene aktivnosti i stanovništvo u razvijenije regione i urbane centre.

Da bi bile efikasne, mere ekonomske politike se moraju zasnivati na činjenicama, odnosno na preciznim i što je moguće tačnijim rezultatima sprovedenih analiza. Svrsishodnost mera, dakle, u velikoj meri zavisi od kvaliteta i pouzdanosti regionalnih podataka kojima se raspolaže prilikom sprovođenja regionalnih istraživanja. U mnogim zemljama ne postoje pouzdani kvantitativni (statistički) podaci u vezi sa stanjem i razvojem uži teritorijalnih područja (regiona, oblasti, gradova). Posledica toga jeste da je kreatorima ekonomske politike vrlo teško da steknu pravu i jasnu sliku o prirodi i dubini regionalnih problema u zemlji, te da osmisle efikasne i delotvorne mere, instrumente i politike za prevazilaženje postojećeg stanja. U Evropskoj uniji su pokazatelji regionalnih dispariteta već duže vreme osnov za kreiranje politika regionalnog razvoja. Isto tako je i u oblasti koja je predmet ove naše analize, čiji je jedan od ciljeva da se utvrde regionalne razlike po pitanju kvaliteta zaposlenosti, što bi kreatorima politike omogućilo da stvarnost sagledaju i iz „regionalne perspektive“ i da na osnovu tih saznanja kreiraju odgovarajuće mere u domenu vođenja politike tržišta rada.

31. U Srbiji postoje tzv. tradicionalno nerazvijena područja. U pitanju su opštine koje decenijama unazad imaju status nerazvijenih i koje ne raspolažu infrastrukturnim, ekonomskim niti kadrovskim resursima/potencijalima koji bi im omogućili izlazak na putanju razvoja. Pomenuta nerazvijena područja još od 1970-ih jesu tridesetak opština (pre svega onih na jugu zemlje), kojima se poslednjih godina „pridružilo“ još petnaestak opština, tako da danas 40–45 opština ima klasične karakteristike nerazvijenosti. Detaljnije o ovom u: Prostorni plan Republike Srbije od 2010. godine do 2020. godine, Ministarstvo za prostorno planiranje i zaštitu životne sredine, Beograd, novembar 2010, str. 66, a za detaljnu klasifikaciju opština koje pripadaju nerazvijenom području pogledati: Vlada Republike Srbije, Strategija regionalnog razvoja Republike Srbije 2007–2012, Beograd, 2007, str. 89-91.

Regionalizacija je postala osnovni metod EU za jačanje integracionih procesa i za realizaciju zajedničkih velikih projekata, te za razmenu znanja i iskustava između različitih područja. Države članice EU uvele su sistem klasifikacije NUTS u cilju prikupljanja statističkih podataka za regione (plansko-statistički i razvojni regioni), na osnovu kojih se vrši definisanje odgovarajućih

regionalnih indikatora neophodnih za praćenje i analiziranje regionalnih disproporcija i klasifikaciju regiona za korišćenje finansijskih sredstava iz strukturnih fondova EU. Ovakvi regioni ne moraju da budu administrativne jedinice, ali granice takvih jedinica u zemljama članicama EU uglavnom prate i administrativne podelu. Zato su, i pre proširenja Evropske unije 2004. godine, tadašnje države kandidati nastojale da svoje sisteme lokalne samouprave prilagode statističkim regionima sistema NUTS. Kako se ova tendencija nameće i kao obaveza Republike Srbije u procesu pridruživanja Evropskoj uniji, postepeno su „otvarana“ pitanja teritorijalnog razvoja i regionalizacije (npr. Poglavlje 22).

Usvajanjem Zakona o regionalnom razvoju<sup>32</sup> napravljen je prvi korak ka uspostavljanju regionalne organizacije države. Zakon omogućava uspostavljanje regiona i oblasti, ali ne kao administrativnih regiona sa pravnim subjektivitetom, već kao funkcionalnih teritorijalnih celina za potrebe planiranja i sprovođenja politike regionalnog razvoja, u skladu sa nomenklaturom statističkih teritorijalnih celina nivoa 2 (NUTS 2), odnosno nivoa 3 (NUTS 3). Uredbom o nomenklaturi statističkih teritorijalnih jedinica<sup>33</sup> utvrđeni su kriterijumi po kojima se vrši grupisanje

na tri nivoa (NUTS 1 između tri i sedam miliona stanovnika, NUTS 2 između 800.000 i tri miliona stanovnika, NUTS 3 između 150.000 i 800.000 stanovnika). Kriterijumi prema kojima se vrši grupisanje baziraju se i na dodatnim opštim kriterijumima koji su utvrđeni standardima Evropske unije, i to: broj stanovnika, geopolitička pozicija, prirodni potencijali, postojeća teritorijalna organizacija i kulturno-istorijsko nasleđe. Aktuelna regionalizacija naše zemlje predstavljena je u Tabeli 10.

Podela države na regione i oblasti važan je instrument za uravnotežen regionalni razvoj Republike Srbije. Regionalizacija bi trebalo da obezbedi sistem interesnog organizovanja teritorije na nivou regiona i okruga (po principu odozdo nagore), što bi sa svoje strane trebalo da vodi ka pravilnijem i pravičnijem raspolaganju resursima i sredstvima. Regioni i oblasti mogu da, bolje od centralnog nivoa vlasti, definišu i ostvaruju svoje razvojne ciljeve, da prepoznaju potrebe građana i brže i efikasnije rešavaju probleme. Istovremeno, na taj način stižu se uslovi za jasnije i efikasnije definisanje projekata kojima regioni, uz ravnopravnu saradnju sa oblastima i opštinama, mogu da konkurišu za sredstva kod nacionalnih i međunarodnih fondova.

Tabela 10: Aktuelna regionalizacija Republike Srbije prema metodologiji NUTS

NUTS 1	NUTS 2 (regioni)	NUTS 3 (subregioni) / administrativni okruzi	LAU (lokalni nivo/lokalne samouprave)
Srbija – sever	Region Vojvodine	sedam oblasti: Severnobačka, Zapadnobačka, Severnobanatska, Srednjobanatska, Južnobanatska, Južnobačka i Sremska oblast	šest gradova i 39 opština (ukupno 45 lokalnih samouprava)
	Region Beograda	Beogradska oblast	Grad Beograd sa svojih 17 gradskih opština
Srbija – jug	Region Šumadije i Zapadne Srbije	osam oblasti: Zlatiborska, Kolubarska, Mačvanska, Moravička, Pomoravska, Rasinska, Raška, Šumadijska oblast	10 gradova i 42 opštine
	Region Južne i Istočne Srbije	devet oblasti: Borska, Braničevska, Zaječarska, Jablanička, Nišavska, Pirotska, Podunavska, Pčnjiska, Toplička oblast	šest gradova i 41 opština
	Region Kosova i Metohije	pet oblasti: Kosovska, Pečka, Prizrenska, Kosovskomitrovačka, Kosovskopomoravska oblast	jedan grad i 28 opština

Prema: Zakon o izmenama i dopunama zakona o regionalnom razvoju („Službeni glasnik RS“, br. 30/2010), Zakon o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije (2007) i Uredba o nomenklaturi statističkih teritorijalnih jedinica („Službeni glasnik RS“, br. 109/2009 i 46/2010)

31. Zakon o regionalnom razvoju („Službeni glasnik RS“, br. 51/2009).

32. Uredba o nomenklaturi statističkih teritorijalnih jedinica („Službeni glasnik RS“, br. 109/2009 i 46/2010)

Tabela 11: Stanovništvo Srbije prema statusu, po regionima (radni uzrast i kategorija 15+)

Stanovništvo radnog uzrasta (15–64)	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug			
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije	
Aktivno	3067,3	764	816,2	860,2	626,9	...	
Zaposleno	2579,4	642,7	690,4	724,7	521,6	...	
Nezaposleno	488,4	121,3	126,3	135,5	105,3	...	
Neaktivno	1609,1	365,2	452,7	438,8	352,4	...	
Stopa aktivnosti (%)	65,6	67,7	64,3	66,2	64	...	
Stopa zaposlenosti (%)	55,2	56,9	54,4	55,8	53,3	...	
Stopa nezaposlenosti (%)	15,9	15,9	15,5	15,7	16,8	...	
Stopa neaktivnosti (%)	34,4	32,3	35,7	33,8	36	...	
Stopa aktivnosti (%)	m	73,1	73	73,1	74	73,9	...
	ž	58,1	62,7	55,5	58,3	55,8	...
Stopa zaposlenosti (%)	m	61,9	61,2	62,1	63,2	60,7	...
	ž	48,4	52,9	46,6	48,3	45,6	...
15+	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug			
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije	
Stopa aktivnosti (%)	53,3	54,3	51,9	55,2	51,7	...	
Stopa zaposlenosti (%)	45,2	45,8	44	47,1	43,5	...	
Stopa nezaposlenosti (%)	15,3	15,7	15,1	14,7	15,8	...	
Stopa neaktivnosti (%)	46,7	45,7	48,1	44,8	48,3	...	
Stopa aktivnosti (%)	m	61,8	60,5	61,6	64	60,5	...
	ž	45,4	48,9	42,8	46,7	43,1	...
Stopa zaposlenosti (%)	m	52,8	50,8	52,6	55,3	51,7	...
	ž	38,1	41,4	36	39,2	35,6	...

Izvor: ARS (2016)

U Tabeli 11 dat je pregled stanovništva Srbije prema statusu,<sup>34</sup> po regionima. U kategoriji radnog uzrasta (15–64) u regionu Beograda je prisutna najveća stopa zaposlenosti (56,9%), koja je za 1,7 procentnih poena veća od republičkog proseka, koji iznosi 55,2%, kao i najviša stopa aktivnosti (u Beogradu je 67,7%, dok prosek RS iznosi 65,6%). To znači da je u regionu Beograda najbolja slika po pitanju aktivnosti i zaposlenosti stanovništva, u poređenju sa drugim delovima zemlje. Ono što je uočljivo jeste da regionalna slika po pitanju rodne strukture statusa stanovništva

po regionima odgovara onoj na republičkom nivou. Drugim rečima, po pitanju rodne strukture aktivnosti i zaposlenosti stanovništva, situacija u regionima je poprilično ujednačena. Dakle, položaj žena po pitanju stope aktivnosti i zaposlenosti je ujednačen po regionima u Srbiji i ne odstupa značajnije od republičkog proseka.

U donjem delu Tabele 11. date su stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti po regionima za kategoriju stanovništva stariju od 15 godina (15+). Ovi podaci su nam potrebni zbog uporedivosti sa odgovarajućim pokazateljima za nivo okruga (videti Tabelu 12), kako bismo bili u prilici da predstavimo i uporedimo i unutarregionalne razlike u Srbiji.<sup>35</sup>

34. Aktivno, zaposleno, nezaposleno ili neaktivno stanovništvo

35. Naime, u ARS-u se objavljuju stope aktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti po regionima, ali samo za kategoriju stanovništva 15+.

Tabela 12: Stanovništvo Srbije prema statusu, unutarregionalni aspekt

Region	Oblast	Stopa aktivnosti	Stopa zaposlenosti	Stopa nezaposlenosti	Stopa neaktivnosti
Region Beograda	Grad Beograd	54,3	45,8	15,7	45,7
Region Vojvodine	Severnobačka oblast	52,9	45,7	13,5	47,1
	Srednjobanatska oblast	49,2	41,3	16,0	50,8
	Severnobanatska oblast	51,1	43,0	15,9	48,9
	Južnobanatska oblast	49,4	40,9	17,1	50,6
	Zapadnobačka oblast	50,4	43,2	14,3	49,6
	Južnobačka oblast	54,9	47,1	14,2	45,1
	Sremska oblast	50,5	42,5	16,0	49,5
Region Šumadije i Zapadne Srbije	Mačvanska oblast	58,3	50,2	13,8	41,7
	Kolubarska oblast	60,3	54,3	10,1	39,7
	Raška oblast	52,5	40,6	22,6	47,5
	Rasinska oblast	55,6	46,4	16,6	44,4
	Zlatiborska oblast	55,8	49,7	11,0	44,2
	Moravička oblast	58,6	53,5	8,7	41,4
	Šumadijska oblast	52,1	44,6	14,5	47,9
	Pomoravska oblast	49,7	40,3	19,0	50,3
Region Južne i Istočne Srbije	Borska oblast	48,5	38,8	20,2	51,5
	Zaječarska oblast	49,6	43,9	11,6	50,4
	Podunavska oblast	50,8	42,2	17,0	49,2
	Braničevska oblast	53,9	49,3	8,6	46,1
	Nišavska oblast	52,8	42,6	19,4	47,2
	Toplička oblast	56,2	46,8	16,8	43,8
	Pirotska oblast	55,2	46,2	16,3	44,8
	Jablanička oblast	53,5	45,4	15,2	46,5
	Pčinjska oblast	44,5	38,6	13,3	55,5

Izvor: ARS (2016)

Ukoliko posmatramo stopu aktivnosti kategorije stanovništva 15+, uočićemo da su unutarregionalne razlike u Srbiji daleko veće nego što su međuregionalne razlike. Naime, odnos između regiona sa najvećom stopom aktivnosti (Šumadija i Zapadna Srbija) i regiona sa najnižom stopom aktivnosti (Region Južne i Istočne Srbije) iznosi 1,067, što znači da je stopa aktivnosti u najbolje pozicioniranom regionu za

6,7% veća od regiona sa najnižom vrednošću ovog pokazatelja. Međutim, kada se situacija „spusti“ unutar regiona,<sup>36</sup> slika postaje potpuno drugačija. Unutar regiona Vojvodine odgovarajući *max-min. racio*<sup>37</sup> za stopu aktivnosti iznosi 1,16 (Južnobačka u odnosu na Srednjobanatsku oblast), dok za regione Šumadije i Zapadne Srbije i region Južne i Istočne Srbije ovaj pokazatelj uzima vrednosti 1,213 (Kolubarska u odnosu na Pomoravsku oblast) i 1,263 (Toplička u odnosu na Pčinjsku oblast) respektivno. Ono što možemo da zaključimo je da su razlike unutar pojedinačnih regiona po pitanju stope aktivnosti stanovništva veće nego razlike koje postoje između regiona.

36. Unutarregionalne razlike su računane za tri regiona, jer za Beogradski region nije vršeno dezagregiranje, dok za region KiM ne raspoložemo podacima.

37. Odnos najbolje i najlošije pozicionirane jedinice posmatranja prema odabranom indikatoru.



Preporuka je da kreatori ekonomske politike više pažnje posvete situaciji unutar samih regiona, odnosno da razmotre mogućnosti za kreiranje kvalitetnijih radnih mesta u manjim gradovima i opštinama u regionima, kako bi se smanjile razlike koje postoje između regionalnih centara (većih gradova i opština u regionima) i lokalnih samouprava koje su zaostale u razvoju (nalaze se u „zaleđu“).

Sličan zaključak se može izvesti i kada se posmatra stopa zaposlenosti. Naime, između regiona u Srbiji postoje manje disproporcije u stopi zaposlenosti nego što su odgovarajuće razlike unutar regiona. Tako je stopa zaposlenosti u regionu sa najvećom stopom zaposlenosti (Šumadija i Zapadna Srbija) 1,083 puta veća od stope zaposlenosti u regionu sa najnižom stopom zaposlenosti (Region Južne i

Istočne Srbije). Unutar regiona razlike su izraženije: u Vojvodini odgovarajući *max-min. ratio* stope zaposlenosti iznosi 1,152 (Južnobačka oblast u odnosu na Južnobačansku), u regionu Šumadije i Zapadne Srbije 1,347 (Kolubarska u odnosu na Pomoravsku oblast), a u regionu Južne i Istočne Srbije 1,277 (Braničevska u odnosu na Pčinjsku oblast).

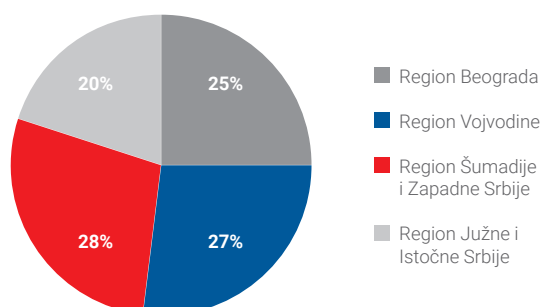
Na osnovu podataka iz Tabele 13, kao i sa Slike 16 može se steći utisak o regionalnoj strukturi ukupnog broja zaposlenih radnog uzrasta (15–64). Kao što se vidi, taj broj varira značajno po regionima, tako da je u regionu Šumadije i Zapadne Srbije zaposleno čak 203 hiljade ljudi više nego u regionu Južne i Istočne Srbije (*max-min. ratio* iznosi 1,39). Najlošija situacija u pogledu broja zaposlenih je u regionu Južne i Istočne Srbije.

Tabela 13: Zaposleni prema starosnim grupama, 2016. godina (u 000)

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Ukupno</b>	<b>2719,4</b>	<b>656,6</b>	<b>709,9</b>	<b>789,5</b>	<b>563,4</b>	...
15–24 godina	149,3	29,9	45,3	42,9	31,1	...
25–34	585,9	166,6	162,2	148,4	108,6	...
35–44	727,5	198	196,8	193,1	139,6	...
45–54	661,6	154,8	176,7	186,9	143,1	...
55–64	455,2	93,4	109,4	153,4	99,2	...
15–64	2579,5	642,7	690,4	724,7	521,6	....
65 i više godina	139,9	13,9	19,5	64,8	41,8	...

Izvor: ARS (2016)

Grafikon 16. Udeo regiona u ukupnom broju zaposlenih radnog uzrasta (15–64)



Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

Odgovarajući zaključci u vezi sa kvalitetom zaposlenosti mogu se izvući na osnovu **analize strukture zaposlenih prema nivou obrazovanja**. Pretpostavka da je veći broj zaposlenih sa većom školskom spremom znači da je i kvalitet radnih mesta na višem nivou. U tom pogledu značajno je da uočimo da region Beograda značajno prednjači, imajući u vidu da od ukupnog broja zaposlenih u ovom regionu čak 39% njih radi sa visokom stručnom spremom. Učešće zaposlenih sa visokom stručnom spremom u ukupnom broju zaposlenih u drugim regionima

je manje – u Vojvodini je otprilike na nivou republičkog proseka, dok je u regionima Srbije – jug (Šumadija i Zapadna Srbija i Južna i Istočna Srbija) udeo ove kategorije zaposlenih daleko niži, skoro duplo u odnosu na region Beograda (videti Tabelu 14, poslednji red). Drugi red Tabele 14 takođe upućuje na slične zaključke. Naime, udeo zaposlenih sa niskom stručnom spremom (bez završene srednje škole) u regionu Beograda je oko 6%, dok u regionima u južnom delu Srbije ovaj udeo iznosi oko ¼ zaposlenih. Zaključak koji se može izvesti jeste da je kvalitet zaposlenosti (kvalitet radnih mesta) daleko bolji u regionu Beograda u odnosu na ostatak Srbije. Vojvodina se prema obrazovnoj strukturi zaposlenih nalazi na nivou proseka Republike, dok su dva regiona na jugu u lošijoj poziciji prema kvalitetu zapošljavanja.

U Tabeli 15 je predstavljena **regionalna struktura zaposlenih radnog uzrasta (15–64) prema profesionalnom statusu**. Ovaj aspekt regionalne analize kvaliteta zaposlenosti je važan jer pruža informacije o tome koliki procenat zaposlenih ima status koji im garantuje stabilnost zaposlenja. Sa tog aspekta upućujemo na četvrti red Tabele 15. Ono što se može zaključiti jeste da u regionu Beograda zaposleni radnici, kao kategorija zaposlenih sa najsigurnijim statusom, ima i najveće učešće u ukupnom broju zaposlenih. Ovo učešće u Beogradu iznosi 83%, region Vojvodine je i prema ovom aspektu na nivou proseka Republike (nešto iznad toga – četiri procentna poena), dok se regioni Šumadije i Zapadne Srbije i Južne i Istočne Srbije nalaze ispod republičkog proseka i veoma su „udaljeni“ od regiona Beograda (za čak 22, odnosno za 16 procentnih poena).

Tabela 14: Regionalna struktura zaposlenih prema nivou obrazovanja, 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
Bez škole	0,28%	...	2,82%	0,47%	0,21%	...
Niže	18,15%	6,14%	16,09%	26,47%	23,09%	...
Srednje	56,77%	54,81%	60,12%	55,44%	56,69%	...
Visoko	24,80%	38,93%	23,51%	17,63%	19,99%	...

Izvor: ARS (2016)

Tabela 15: Regionalna struktura zaposlenih radnog uzrasta (15–64) prema profesionalnom statusu, 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Radnog uzrasta (15–64)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	...
Samostalni sa zaposlenima	3%	4%	4%	3%	3%	...
Samostalni bez zaposlenih	18%	11%	16%	23%	21%	...
Zaposleni radnici	72%	83%	76%	61%	67%	...
Pomažući članovi u porodičnom poslu	7%	1%	4%	13%	9%	...

Izvor: ARS (2016)

U Tabeli 16 predstavljena je **sektorska struktura zaposlenih radnog uzrasta po regionima u Srbiji za 2016. godinu**. Ovaj pregled nam takođe pruža mogućnost da sagledamo kvalitet zapošljavanja u Srbiji iz regionalne perspektive. Naime, treba poći od pretpostavke da je kvalitet zapošljavanja na nekom području veći ukoliko je veće učešće zaposlenih u uslužnim delatnostima, kao i onim delatnostima koje se mogu okarakterisati kao moderne/savremene (poput IT sektora i sl.). U tom smislu, treba primetiti da region Beograda prema sektorskoj strukturi zaposlenih prednjači u sledećim delatnostima: trgovina na veliko i malo, saobraćaj i skladištenje, informisanje i komunikacije, finansijske delatnosti i delatnost osiguranja, stručne, naučne, inovacione i tehničke

delatnosti, administrativne delatnosti, umetnost, zabava i rekreacija, kao i ostale uslužne delatnosti. Sa druge strane, lošiji kvalitet zaposlenosti verovatno postoji na područjima u kojima dominira zapošljavanje u sektoru primarnih delatnosti. Upravo je takva situacija u regionima na području Srbija – jug (iznadprosečno učešće zaposlenih u sektorima poljoprivrede, šumarstva, ribarstva, zatim rudarstva, delatnosti domaćinstva kao poslodavca). Zaključujemo da je i prema ovom pokazatelju situacija po pitanju kvaliteta zapošljavanja lošija u južnim delovima (regionima) Srbije u poređenju sa severnim delom, a pogotovu sa regionom Beograda. Region Beograda i prema ovom indikatoru prednjači.

Tabela 16: Zaposleni prema sektoru delatnosti, regionalna struktura, 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Radnog uzrasta (15–64)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	...
Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo	16,45%	2,26%	16,93%	27,34%	18,17%	...
Rudarstvo	1,14%	1,60%	0,51%	1,27%	1,21%	...
Prerađivačka industrija	17,29%	10,60%	21,13%	18,82%	18,33%	...
Snabdevanje el. energijom, gasom i parom	1,29%	1,59%	0,75%	1,01%	2,01%	...
Snabdevanje vodom i upravljanje otpadnim vodama	1,42%	1,04%	1,45%	1,57%	1,63%	...
Građevinarstvo	4,45%	4,42%	5,14%	3,85%	4,39%	...
Trgovina na veliko i malo, popravka m. vozila	14,48%	18,73%	14,75%	12,50%	11,64%	...
Saobraćaj i skladištenje	5,09%	7,42%	4,65%	3,62%	4,81%	...
Usluge smeštaja i ishrane	3,34%	4,36%	3,23%	2,76%	3,03%	...
Informisanje i komunikacije	2,37%	5,73%	1,85%	0,91%	0,98%	...
Finansijske delatnosti i delatnost osiguranja	1,74%	3,41%	1,40%	0,92%	1,28%	...
Poslovanje nekretninama	0,13%	0,30%	...	...	...	...
Stručne, naučne, inovacione i tehničke delatnosti	3,32%	6,66%	3,11%	1,67%	1,76%	...
Administrativne i pomoćne uslužne delatnosti	2,01%	4,09%	1,96%	0,80%	1,23%	...
Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje	5,53%	6,44%	4,98%	4,95%	5,92%	...
Obrazovanje	6,30%	7,13%	6,46%	5,63%	5,98%	...
Zdravstvena i socijalna zaštita	6,16%	6,61%	5,92%	5,46%	6,90%	...
Umetnost, zabava i rekreacija	1,80%	2,97%	1,74%	1,02%	1,50%	...
Ostale uslužne delatnosti	1,76%	2,51%	1,71%	1,41%	1,38%	...
Delatnost domaćinstva kao poslodavca	3,87%	1,98%	2,17%	4,39%	7,71%	...
Delatnost eksteritorijalnih organizacija i tela	0,05%	...	...	...	...	...

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

Tabela 17 pruža informacije o **sektorskoj strukturi onih zaposlenih koji imaju karakter zaposlenih radnika** (konstatovali smo da je u pitanju najpoželjniji oblik profesionalnog statusa). Uočljivo je da u regionu Beograda dominiraju zaposleni radnici u sektoru usluga, dok industrija dominira u regionima koji pripadaju području Srbija – jug. Region Vojvodine je i prema ovim pokazateljima u okviru proseka za Republiku Srbiju.

Isto tako, na osnovu podataka iz Tabele 18 može se sagledati kvalitet zaposlenja. **Zanimanje jeste jedan od osnovnih kriterijuma za ocenu kvaliteta zaposlenosti**, zatim za sagledavanje izvora primanja zaposlenih, ali i za analizu čitavog niza nematerijalnih dimenzija koje su povezane sa vrstom posla kojim se zaposleni bave (zadovoljstvo profesionalnim angažmanom, ugled i položaj u društvu, perspektive za napredovanje u karijeri i sl.). Tako na primer, u regionu Beograda

skoro  $\frac{3}{4}$  zaposlenih radnog uzrasta čine oni koji rade na zanimanjima direktori, funkcioneri, stručnjaci i umetnici, tehničari, službenici i oni koji se bave uslužnim i trgovačkim zanimanjima. Ovo je svakako procenat koji za skoro 21 procentni poen pravazilazi republički prosek iste kategorije zanimanja. U poređenju sa regionima na području Srbija – jug, može se zaključiti da područje Srbija – jug ima potpuno drugačiju strukturu zaposlenih po pitanju zanimanja, budući da u regionu Šumadije i Zapadne Srbije i Južne i Istočne Srbije dominira zaposlenost u sledećim zanimanjima: poljoprivrednici, šumari, ribari i srodni i zanatlije. U regionu Beograda, koji je i najrazvijeniji, veoma nisko učešće po broju zaposlenih radnog uzrasta imaju zanimanja poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, jednostavna zanimanja. Ovo govori u prilog činjenici da su prisutne izražene teritorijalne (regionalne) razlike po pitanju kvaliteta zapošljavanja u Srbiji.

Tabela 17: Zaposleni radnici prema sektoru delatnosti, regionalna struktura, 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Radnog uzrasta (15–64)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	...
Ukupno	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	....
Poljoprivreda	3,17%	0,72%	6,85%	2,79%	1,93%	....
Industrija	26,87%	15,41%	28,93%	33,63%	32,96%	....
Građevinarstvo	4,30%	3,63%	4,80%	4,42%	4,46%	....
Usluge	65,64%	80,26%	59,40%	59,16%	60,67%	....

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

Tabela 18: Zaposleni prema zanimanju, regionalna struktura, 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Radnog uzrasta (15–64)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	...
Rukovodioci (direktori), funkcioneri i zakonodavci	3,46%	4,29%	3,94%	2,68%	2,91%	...
Stručnjaci i umetnici	13,65%	22,47%	12,88%	9,62%	9,41%	...
Tehničari	11,95%	17,69%	11,56%	8,38%	10,35%	...
Administrativni službenici	7,09%	10,00%	6,92%	5,66%	5,71%	...
Uslužna i trgovačka zanimanja	15,94%	18,42%	16,34%	14,03%	15,05%	...
Poljoprivrednici, šumari, ribari i strodni	16,81%	2,94%	11,54%	29,06%	23,85%	...
Zanatlije i strodni	12,22%	9,82%	13,30%	13,10%	12,54%	...
Rukovaoci mašinama i postrojenjima, monter...	9,16%	6,38%	11,07%	9,11%	10,12%	...
Jednostavna zanimanja	9,02%	7,41%	11,99%	7,81%	8,76%	...
Vojna zanimanja	0,70%	0,59%	0,48%	0,58%	1,28%	...

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

Što se tiče **analize formalnog i neformalnog oblika zapošljavanja**, kao važnog kriterijuma za utvrđivanje kvaliteta zapošljavanja, na osnovu podataka iz Tabele 19 može se izračunati da u strukturi formalno zaposlenih u kategoriji 15–64 najmanje učešće ima region Južne i Istočne Srbije (19,05%). Sa druge strane, kada je u pitanju regionalni udeo u strukturi ukupnog broja neformalno zaposlenih u Srbiji, region Beograda ima najmanji udeo (13,25%), dok najveće učešće ima region Šumadije i Zapadne Srbije (38%). Neformalna zaposlenost pretpostavlja niži kvalitet zapošljavanja. Stoga je **stopa neformalne zaposlenosti dobar indikator kvaliteta zapošljavanja**: što je ona viša, kvalitet zaposlenosti na posmatranom području je niži,

i obrnuto. U tom smislu, sagledali smo stopu neformalne zaposlenosti u regionima u Srbiji za dve kategorije zaposlenih, radnog uzrasta (15–64, zbog uporedivosti sa EU) i kategorije starijih od 15 godina (15+). Kao što se može videti iz prethodne tabele, ona je najniža u regionu Beograda, a najviša u regionu Šumadije i Zapadne Srbije. Razlog tome jeste svakako činjenica da veliki broj onih koji se u regionu Šumadije i Zapadne Srbije, ali i regionu Južne i Istočne Srbije izjašnjavaju i/ili tretiraju kao zaposleni zapravo rade u neformalnom sektoru, verovatno kao pomažući članovi domaćinstva ili na privremenim i povremenim poslovima, koji im ne garantuju sigurnost i stabilnost izvora prihoda po osnovu rada.

Tabela 19: Zaposleni u formalnom i neformalnom radnom odnosu, prema profesionalnom statusu, 2016. (u 000).

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Radnog uzrasta (15–64)</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	...
Zaposleni	2719,4	656,6	709,8	789,6	563,3	...
Formalno zaposleni	2120,2	581,9	576,1	555,6	406,5	...
15–24	93,9	21,4	29	24,9	18,5	...
25–54	1642	472,5	451,7	406,8	310,9	...
55–64	326,5	80,3	86,3	96,6	63,5	...
65 i više godina	57,8	7,7	9,1	27,3	13,6	...
<b>Prema profesionalnom statusu</b>						
Samozaposleni sa radnicima	90,4	27,8	25,1	22,4	15,1	...
Samozaposleni bez radnika	304,4	45	75,1	121,5	62,8	...
Zaposleni radnici	1725,4	509,1	475,9	411,6	328,7	...
Pomažući članovi u porodičnom poslu	-	-	-	-	-	...
<b>Neformalno zaposleni</b>	<b>599,2</b>	<b>74,7</b>	<b>133,7</b>	<b>234</b>	<b>156,8</b>	...
15–24	55,3	8,4	16,3	17,9	12,6	...
25–54	333	47	84	121,7	80,4	...
55–64	128,7	13,1	23,1	56,8	35,7	...
65 i više godina	82,1	6,1	10,3	37,6	28,1	...
<b>Prema profesionalnom statusu</b>						
Samozaposleni sa radnicima	2,5	/	/	0,9	/	...
Samozaposleni bez radnika	245,9	32,8	50,9	88,4	73,8	...
Zaposleni radnici	132,9	30,8	49,5	29,4	23,2	...
Pomažući članovi u porodičnom poslu	217,9	10,6	32,5	115,3	59,5	...
STOPA NEFORMALNE ZAPOSLENOSTI (15+)	22	11,4	18,8	29,6	27,8	...
STOPA NEFORMALNE ZAPOSLENOSTI (15–64)	20,04	10,66	17,87	27,1	24,67	...

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

U Tabeli 20 se nalaze podaci u vezi sa **pravima iz radnog odnosa koji ostvaruju zaposleni** u Srbiji, sa posebnim osvrtom na situaciju po ovim pitanjima u regionima u Srbiji. Može se zaključiti da se regionalna situacija ne razlikuje od opšteg

stanja kada je u pitanju ovaj aspekt kvaliteta zaposlenosti u našoj zemlji, te da se ranije iznete ocene o ovom pokazatelju za Srbiju kao celinu mogu ponoviti kada su u pitanju regioni u Srbiji.

Tabela 20: Zaposleni radnici prema pravima iz radnog odnosa, regionalni aspekt 2016.

	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
<b>Prava iz radnog odnosa</b>						
Pravo na penzijsko osiguranje	1689,9	497,4	468,1	402,9	321,4	...
Bez prava na penzijsko osiguranje	168,4	42,5	57,3	38,1	30,5	...
%	91%	92%	89%	91%	91%	...
	9%	8%	11%	9%	9%	...
Pravo na zdravstveno osiguranje	1690,2	497,2	468,1	403,2	321,7	...
Bez prava na zdravstveno osiguranje	168,1	42,7	57,3	37,8	30,3	...
%	91%	92%	89%	91%	91%	...
	9%	8%	11%	9%	9%	...
Pravo na plaćeno bolovanje	1620,5	466	453,2	389,9	311,4	...
Bez prava na plaćeno bolovanje	237,8	73,9	72,2	51,1	40,6	...
%	87%	86%	86%	88%	88%	...
	13%	14%	14%	12%	12%	...
Pravo na plaćeni godišnji odmor	1623	472,4	452,8	387,3	310,5	...
Bez prava na plaćeni godišnji odmor	235,2	67,5	72,6	53,7	41,4	...
%	87%	87%	86%	88%	88%	...
	13%	13%	14%	12%	12%	...

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

Na kraju ovog regionalnog aspekta analize o kvalitetu zapošljavanja u Srbiji predstavljena je **struktura onih zaposlenih koji imaju status zaposlenih radnika prema vrsti rada: na neodređeno vreme, na određeno vreme, sezonski karakter, povremeni posao** (videti Tabelu 21). Najkvalitetniji oblik zapošljavanja je svakako onaj na neodređeno radno vreme, dok

se kao najmanje kvalitetan može smatrati posao koji ima karakter povremenog, pošto je kao takav najmanje izvestan i predvidiv. Podaci govore u prilog činjenici i ranije iznetim zaključcima da je kvalitet zapošljavanja najbolji u regionu Beograda, a najmanje kvalitetan u dva regiona koja pripadaju području Srbija – jug (za konkretnije podatke videti Tabelu 21).

Tabela 21: Zaposleni radnici prema vrsti rada, regionalna struktura, 2016.

radnog uzrasta (15–64)	Ukupno	Srbija – sever		Srbija – jug		
		Region Beograda	Region Vojvodine	Region Šumadije i Zapadne Srbije	Region Južne i Istočne Srbije	Region Kosova i Metohije
na neodređeno	76,38%	79,03%	72,68%	76,39%	77,84%	....
na određeno	18,81%	17,80%	20,91%	18,92%	17,09%	....
sezonski	1,94%	0,60%	3,23%	1,89%	2,11%	....
povremeno	2,88%	2,57%	3,20%	2,80%	2,96%	....

Izvor: proračun autora na osnovu podataka iz ARS-a (2016)

## 11. Zaključak

Osnovni indikatori stanja na tržištu rada u Srbiji – stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti su, i pored oporavka u prethodnih nekoliko godina, u toku 2016. godine bili lošiji u odnosu na prosek EU-28. Pored toga što je stopa zaposlenosti od 55,2% u odnosu na evropske uslove i dalje niska, kvalitet zaposlenosti je u Srbiji na nižem nivou nego u EU-28. Ono što posebno zabrinjava je visina, a i trendovi u kretanju tzv. „manje kvalitetne zaposlenosti“. Stopa neformalne zaposlenosti je visoka, pri čemu se u periodu 2014–2016. beleži i njeno povećanje, što je praćeno i rastom učešća privremenih oblika zaposlenja. U isto vreme, učešće ranjive zaposlenosti je u odnosu na druge evropske zemlje veoma visoko. Udeo zaposlenih radnika koji imaju problema sa ostvarivanjem osnovnih prava na osnovu rada nije zanemarljiv: oko 9% zaposlenih za platu ima teškoća u ostvarivanju prava na zdravstveno i penzijsko osiguranje, a nešto više (oko 13% njih) na plaćeni godišnji odmor i bolovanje. Istovremeno, percipirana sigurnost zaposlenja je u Srbiji niža nego u EU-28. Visoka subjektivna nesigurnost na tržištu rada potvrđena je i objektivnim podacima o tranzicijama na ovom tržištu – ukoliko posmatramo prelasku iz jednog statusa na tržištu rada u drugi koji donosi niži nivo sigurnosti zaposlenja, vidimo da su u Srbiji prelasci ka nižim nivoima sigurnosti češći nego u EU-28. Pored toga, učešće zaposlenih sa niskim nivoima zarada je više nego u većini evropskih zemalja. Ono što takođe brine, posebno kada su u pitanju buduća kretanja na tržištu rada, jeste nedostatak učešća u aktivnostima vezanim za koncept celoživotnog učenja. U eri velikih tehnoloških promena, nedostatak usavršavanja i problemi vezani za obrazovanje u širem smislu ukazuju na vrlo verovatne strukturne probleme u budućnosti. Dve starosne grupe na tržištu rada u Srbiji su u posebno ranjivom položaju: mladi

starosti 15–24 godine i stariji pripadnici radne snage (starosti 50–64 godine). Loš položaj mladih, koji je određen ne samo stopom nezaposlenosti nego i kvalitetom zaposlenosti, ima brojne lične, ekonomske i šire socijalne posledice koje se odnose na različite sfere, kao što su održivi rast, migracije, pitanja osnivanja porodice i mnoge druge. Kada je reč o licima starosti 50–64 godine, imajući u vidu demografske promene, aktuelne reforme penzijskog sistema i promovisanje koncepta aktivnog starenja s jedne, i relativno visoka učešća lica koja nisu ni zaposlena ni u penziji, kao i njihovu sve veću obeshrabrenost u pogledu nalaženja zaposlenja, s druge strane, jasno je da se i ova grupa suočava sa velikim izazovima na tržištu rada.

Važan nalaz sprovedenog istraživanja je da u Srbiji postoje međuregionalne i unutarregionalne razlike po pitanju kvaliteta zapošljavanja. Nastojalo se da se utvrde regionalne razlike po pitanju kvaliteta zapošljavanja u Srbiji uzimajući u obzir regionalnu strukturu zaposlenih prema nivou obrazovanja, zatim regionalnu strukturu zaposlenih radnog uzrasta (15–64) prema profesionalnom statusu, sektorsku strukturu zaposlenih radnog uzrasta po regionima, sektorsku strukturu onih zaposlenih koji imaju karakter zaposlenih radnika (za platu), regionalnu strukturu zaposlenih prema zanimanju, stopu neformalne zaposlenosti po regionima, kao i strukturu onih zaposlenih koji imaju status zaposlenih radnika prema vrsti rada (na neodređeno vreme, na određeno vreme, sezonski karakter, povremeni posao). Analizirani podaci i dobijeni rezultati govore u prilog činjenici da je kvalitet zapošljavanja najbolji u regionu Beograda, a najmanje kvalitetan u dva regiona koja pripadaju području Srbija – jug (Šumadija i Zapadna Srbija i Južna i Istočna Srbija).

## Literatura

- Arandarenko, M. & Aleksić, D. (2016).** Not all jobs are created equal: How not to misread the labour force statistics in Serbia. *Ekonomika preduzeća*, 64(3–4), 211–224.
- Arandarenko, M. (2011).** Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M. & Vujić, S. (2013).** Gender pay gap in the Western Balkan countries: evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia. FREN-Foundation for the Advancement of Economics.
- Broughton, A., Biletta, I. & Kullander, M. (2010).** Flexible forms of work: ‚Very atypical‘ contractual arrangements. European Working Conditions Observatory.
- Employment in Europe (2008).** European Commission
- ILO, D. (2011).** Statistical update on employment in the informal economy. Geneva: ILO Department of Statistics.
- Krivokapić, Đ. & Mešanović, E., eds. (2016).** Radnici na lizing - Vodič o pravima radnika privremeno angažovanih preko agencija za zapošljavanje. Share Fondacija i Međunarodni centar Olof Palme
- Krstić, G. & Šoškić, D. (2016)** Ekonomska statistika. Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
- Kvartalni monitor br. 21,** [https://www.fren.org.rs/sites/default/files/qm/072\\_015%20QM21%20CEO.pdf](https://www.fren.org.rs/sites/default/files/qm/072_015%20QM21%20CEO.pdf)
- Mannila, S. (2015).** Informal Employment and Vulnerability in Less Developed Markets. In *Sustainable Working Lives* (pp. 17–33). Springer Netherlands.
- Marjanović, D. (2016).** Tranzicija mladih žena i muškaraca na tržištu rada Republike Srbije. Publikacija Work4Youth serija br. 36. ILO
- Mesečni statistički bilten NSZ br. 175,** mart 2017.
- Ministarstvo za prostorno planiranje i zaštitu životne sredine (2010).** Prostorni plan Republike Srbije od 2010. godine do 2020. godine. Beograd.
- OECD (2008).** Serbia - a Labour Market in Transition.
- RZS. (2017).** Pilot-istraživanje o strukturi zarada za 2014. godinu, <http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Zaposlenost%20i%20zarade/SajtSES%20publikacija.pdf>
- Projekcije radne snage Republike Srbije 2010–2050. (2011).** RZS. [http://webrzs.stat.gov.rs/Website/repository/documents/00/00/37/45/projekcije\\_radne\\_snage.pdf](http://webrzs.stat.gov.rs/Website/repository/documents/00/00/37/45/projekcije_radne_snage.pdf)
- Radivojević, B. & Nikitović, V. (2010).** Labour force sustainability under conditions of demographic ageing. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, (131), 455–464.
- Statistički godišnjak Republike Srbije (2016).** RZS
- Structure of Earnings Survey (2016).** Eurostat Press Office. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7762327/3-08122016-AP-EN.pdf/3f02c5ed-81de-49cb-a77e-74396bac2467>
- UN (2015).** Handbook on Measuring Quality of Employment – a Statistical Framework. United Nations Economic Commission for Europe
- Uredba o nomenklaturi statističkih teritorijalnih jedinica** („Službeni glasnik RS“, br. 109/2009 i 46/2010).
- Vlada Republike Srbije (2007).** Strategija regionalnog razvoja Republike Srbije 2007–2012, Beograd.
- Zakon o izmenama i dopunama zakona o regionalnom razvoju** („Službeni glasnik RS“, br. 30/2010).
- Zakon o regionalnom razvoju** („Službeni glasnik RS“, br. 51/2009).
- Zakon o teritorijalnoj organizaciji Republike Srbije (2007).**



## O autorima ovog izdanja

**Maja Jandrić i Dejan Molnar** su docenti na Ekonomskom fakultetu u Beogradu.

## Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung | Kancelarija Beograd  
Dositejeva /51/1 11000 Beograd

Odgovorna osoba:  
Ursula Koch-Laugwitz | Direktorka, Regionalna kancelarija za  
Srbiju i Crnu Goru  
Tel.: ++381 (11) 3283 271 | Fax: ++381 (11) 3283 285  
[www.fes-serbia.org](http://www.fes-serbia.org)

Narudžbina publikacija:  
[info@fes-serbia.org](mailto:info@fes-serbia.org)

Svaka dalja komercijalna upotreba sadržaja zabranjena je bez prethodne pismene saglasnosti fondacije Friedrich Ebert.

Stavovi izneti u ovoj publikaciji ne izražavaju nužno stavove fondacije Friedrich Ebert ili stavove organizacije u kojoj je autor zaposlen.