

Наталија Перишић*

Факултет политичких наука, Универзитет у Београду

Сузана Михајловић Бабић**

Факултет политичких наука, Универзитет у Београду

ЕФЕКТИ РЕФОРМИ У ОБЛАСТИ РАДА У СРБИЈИ

Сажетак

Предмет анализе су реформе у области рада и радних односа у Србији из угла социјалне политике. Циљ ауторки је да анализом њихових ефеката, посредством описа стања на тржишту рада, укажу на прилике, али и на препреке за реализовање агенде запошљавања. Теоријски оквир анализе представљају поставке Гаја Стендинга (Guy Standing) о прекаријату, под којим се подразумева класа људи која се убрзано увећава, а којој припадају сви они чији су животи обојени различитим врстама несигурности, које су у вези са радом. Методолошки приступ заснива се на презентовању регулаторних инструмената и статистичких података. Резултати анализе указују на опстајање низа неповољних трендова у области рада, првенствено као последица два тренда: увођења одређених неадекватних регулаторних одредби, упоредо са одсуством механизма имплементације регулаторних одредби које би потенцијално имале позитивне ефекте.

Кључне речи: рад, радни односи, радна права, тржиште рада, прекаријат.

* natalija.perisic@fpn.bg.ac.rs

** suzana.mihajlovic@fpn.bg.ac.rs

1. НОВИ КОНЦЕПТ ЗА НОВУ РЕАЛНОСТ НА ТРЖИШТУ РАДА

Гај Стендинг је проблематику прекаријата позиционирао у оквиру глобализације и неолибералне и либертаријанске политичке економије. Бројни аутори указивали су на то да је од краја седамдесетих година двадесетог века, успон неолибералне економске агенде имао ослонац у економској кризи, која је приписивана недостацима у функционисању држава – њиховој прекомерној централизацији, планирању и регулацији. Неолиберали и либертаријанци залагали су се за редуковање програма и мера државе благостања, јер у супротном, према њиховој аргументацији „незапосленост би расла, економски раст би се успорио, инвестиције одлиле, а сиромаштво ескалирало“¹. Ова стратегија политичке економије се од осамдесетих година састојала у образлагању значаја политика креирања флексибилних тржишта рада, како се трошкови рада не би увећали и како корпорације не би извршиле трансфер производње у државе са ниским трошковима радне снаге². Флексибилизација на тржишту рада односила се на зараде, запослење, радна места и вештине³, водећи ка томе да „радници постају све више несигурни“⁴, што је сматрано ценом која се мора платити да би се задржале инвестиције и послови. Како је глобализација напредовала, тако је све већи број запослених имао флексибилну радну реалност, да би се од почетка деведесетих њихов број вишеструко увећао, од када се уочава специфичан тренд у политичкој економији: „док је некада постојао цео спектар економских стратегија и политика, идући од строго планских привреда, као што је совјетска, до либералног капитализма америчког типа,

1 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, New York, 2011, str. 5.

2 Robert O Brajan, „Globalna politika u oblasti rada”, u zborniku: *Globalna socijalna politika* (priredila: Nikola Jejts), Fakultet političkih nauka, Beograd, 2017, str. 167.

3 „Флексибилношћу зарада означено је убрзавање прилагођавања променама за потражњом, нарочито на доле; флексибилношћу запослења означено је да фирме лако и без икаквих трошкова могу да мењају број запослених, нарочито на доле, што је имплицирало смањење сигурности запослења и заштите на послу; флексибилношћу посла означено је да фирме могу да премештају запослене и да мењају структуру радних места уз минимално противљење или трошак; флексибилношћу вештина означена је моћ једноставног прилагођавања вештина радника“ (Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 6).

4 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 6.

а укључујући и југословенско самоуправљање, немачку партиципацију, француско планирање или далекоисточни државни капитализам, у Глобализацији П⁵ скоро да више и нема великих разлика у економским политикама различитих држава. Тако Глобализација II представља идеолошку победу глобалног капитализма“⁶.

Глобализација и флексибилна тржишта рада „значе стагнацију реалних прихода у индустријализованим земљама, у просеку, у предвидљивој будућности“⁷ доводећи до тога да је данас рад, а самим тим и живот, милиона и милиона људи у свету, како на Глобалном југу, тако и на Глобалном северу, обележен несигурношћу (*engl. precarious*). Речником Гаја Стендинга, они припадају класи прекаријата, као класи која се ствара, чији назив на енглеском језику представља комбинацију речи *precarious* и *proletariat*⁸. Класа прекаријата разликује се суштински од класе пролетаријата, по томе што пролетаријат сачињавају „углавном радници са дуготрајним и стабилним пословима са утврђеним радним временом, предвиђеним начинима напредовања, који су синдикално организовани и који имају колективне споразуме, са називима послова које су њихови родитељи у стању да разумеју, који раде за локалне послодавце са чијим су именима и карактеристикама упознати“⁹.

Како би указао на карактеристике прекаријата, Стендинг као прво, описује свеукупно тржиште рада, а као друго, уводи извесне термилошке иновације, у складу са промењеном реалношћу на тржишту рада. Тако према његовој аргументацији, у новој реалности егзистира седам група, од којих су прва „елите“. Оне се састоје од изузетно малог броја апсурдно глобално богатих грађана. Испод елита налази се друга група, “*salariat*”, коју чине запослени на стабилним радним местима, „са својим пензијама, плаћеним одморима

5 Бранко Милановић наводи да се средина осамдесетих година двадесетог века уобичајено сматра почетком Глобализације II (Branko Milanović, *Dva lica globalizacije*, Arhipelag, Beograd, 2007, str. 13) .

6 Branko Milanović, *Dva lica globalizacije*, nav. delo, str. 13.

7 Guy Standing, *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, Pelican Books, London, 2017, str. 167.

8 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 7.

9 Isto, str. 7.

и компанијским накнадама, често субсидизираним од стране државе¹⁰. Ову групу чине запослени у великим корпорацијама, државним агенцијама и јавној управи. Трећа група јесу „*professionals*“ (назив настао комбиновањем термина „*professional*“ и „*technician*“), као они који поседују низ вештина за којима постоји потражња на тржишту, остварују високе приходе по основу уговора, било као консултанти или независни радници. Њих карактерише одсуство потребе за дуготрајним запослењем у једном предузећу и за тзв. стандардним радним односом. Четврту групу чине мануелни радници, који су есенција онога што се некада подразумевало под радном класом¹¹. Испод ове четири групе је прекаријат, „армија незапослених“ коју сачињавају људи који имају „однос минималног поверења са капиталом или државом [...] а немају ништа од односа социјалног уговора пролетаријата, ком је сигурност на раду обезбеђивана у замену за подређеност и лојалност, што је био неписани договор који је био у основи државе благостања“¹².

Примери употребе термина прекаријата које наводи Стендинг, односе се на Италију, Немачку и Јапан. У Италији прекаријат сачињавају они чија је егзистенција несигурна, што је, међутим, за њих уобичајено и прихватљиво. У Немачкој он обухвата привремено запослене као и незапослене, који немају прилике за социјално укључивање, док је у Јапану синоним за оне који су запослени, али су сиромашни¹³.

Концепт прекаријата код Гаја Стендинга, фокусиран је у највећој мери на присуство / одсуство сигурности, „као базичног, кључног капитала, који је вероватно мање равномерно дистрибуиран него доходи или благостање у оном смислу у ком се они конвенционално дефинишу и мере“¹⁴. Димензије које он процењује као индикаторе прекаријата односе се на одсуство наредних форми сигурности: 1) сигурности на тржишту рада; 2) сигурности запослења; 3) сигурности посла; 4) сигурности на раду; 5) сигурности репродуковања вештина; 6) сигурности дохотка и 7) сигурности заступања¹⁵.

10 Isto, str. 7.

11 Isto, str. 7.

12 Isto, str. 8.

13 Isto, str. 9.

14 Guy Standing, *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, nav. delo, str. 86.

15 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

У наставку рада, ауторке су се, ослањајући се на димензије прекаријата и њихово образложење у раду Гаја Стендинга, уз кратко навођење релевантне регулативе и расположивих националних статистичких података, тамо где постоје, фокусирали на ситуацију на тржишту рада у Србији у периоду од 2015. до 2018. године.

2. ДИМЕНЗИЈЕ ПРЕКАРИЈАТА И НАЦИОНАЛНО ТРЖИШТЕ РАДА

2.1 Сигурност на тржишту рада

Димензију сигурности на тржишту рада, Стендинг посматра посредством постојања адекватних прилика за зараду, које се према његовом мишљењу, процењују на основу присуства и/или одсуства политике пуне запослености¹⁶.

Права, која су од значаја за ову димензију, гарантују се, пре свега у Уставу Републике Србије, у ком се наводе, између осталог, право на рад, право на једнаку доступност радних места за све, право на правичну накнаду, као и поштовање достојанства на раду¹⁷.

Закон о раду регулише детаљније основе за поступања у контексту политике запошљавања, као и Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености, Закон о професионалном оспособљавању и запошљавању особа са инвалидитетом, Закон о запошљавању странаца, итд. Бројним стратегијама предвиђено је подизање стопе запослености и спречавање раста стопа незапослености, међу којима и Националном стратегијом запошљавања за период 2011-2020, Програмом реформи политике запошљавања и социјалне политике, као и Програмима економских реформи.

На то да доносиоци одлука нису креирали и имплементирали одговарајуће регулаторне и политичке инструменте, указују најмање два повезана „догађаја“. С једне стране, у извештајима Повереника за заштиту равноправности у периоду од три године (2015. до 2017.), евидентирано је

16 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

17 Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 60.

да је највећи број притужби грађана упућен по основу дискриминације у области радних односа и запошљавања, чак трећина од укупног броја притужби¹⁸.

С друге стране, индикатори запослености на тржишту рада, у оквиру ове димензије, указују на напредак који је ограничен. Стопе запослености становништва радног узраста¹⁹ у четворогодишњем периоду који је предмет ове анализе јесу се увећавале, и то са 52,0% колико су износиле 2015. године на 58,8% 2018. године²⁰. Међутим, оне су и даље ниске, нарочито у поређењу са просеком у ЕУ28, где су у истом периоду порасле са 65,7%, на 73,1%²¹.

Национална економија је ниско конкуритивна у компаративној перспективи²², док су стопе раста реалног БДП-а по становнику недовољне за креирање више радних места. Последишно, тржиште рада одликује се неусклађеношћу између понуде и потражње за радном снагом, са становишта броја и квалификација незапослених, што резултује високим баријерама за улазак оних који траже први посао и теже запошљивих група. С тим у вези, регионалне разлике су од нарочитог значаја, с обзиром да регион Београда у континуитету има изнадпросечне стопе запослености, за разлику од региона Источне и Јужне Србије, чије су стопе запослености континуирано најниже²³. Поређења стопа

18 Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештаји*, Интернет <http://gavnpopravnost.gov.rs/izvestaji/>, 01/05/2019.

19 Запосленима се, према методологији Анкете о радној снази, сматрају „лица која су најмање један сат у посматраној седмици обављала неки плаћени посао (у новцу или натури), као и лица која су имала запослење, али која су у тој седмици била одсутна са посла. У запослене, поред лица која имају заснован радни однос и раде у предузећу, установи или у другој врсти организације или раде као приватни предузетници, укључују се и индивидуални пољопривредници, помажући чланови у домаћинству, као и лица која су обављала неки посао који су самостално пронашла и уговорила (усмено или писмено) без заснивања радног односа“ (РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017, стр. 8).

20 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2016.

21 Eurostat, *Employment rates*, Интернет, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitView-TableAction.do>, 01/05/2019.

22 Према подацима из издања Светског економског форума за 2018. годину, Србија се налази на 65. позицији према Индексу глобалне конкурентности у збиру од 140 привреда. Klaus Schwab, *The Global Competitiveness Report 2018*, Интернет, <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>, 01/05/2019.

23 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2018; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017; РЗС, *Анкета о радној снази*,

запослености мушкараца и жена указују на додатне и снажне неусклађености. Стопе запослености жена попеле су се изнад 50% тек 2017. године, док се јаз у запослености између мушкараца и жена смањује, али тренутно износи високих 14 процентних поена. На крају, стопе запослености младих (од 15 до 24 године живота) су дискредитујуће, крећући се од 16,6% 2015. до 21,1% 2018. године²⁴.

Стопе незапослености становништва радног узраста²⁵ у четворогодишњем периоду који је предмет ове анализе јесу се смањивале, и то са 18,2% колико су износиле 2015. на 13,3% 2018. године, што указује на тренутну незапосленост око 412 хиљада људи у Србији²⁶. Упркос смањењу, оне су двоструке више од стопа незапослености у ЕУ28 у датим годинама²⁷. Као и када је запосленост у питању, пол и године живота су важне одреднице. Тако је према последњим расположивим подацима, незапосленост младих 29,7%, а незапосленост особа преко 50 година живота 31% (са вишим стопама незапослености жена)²⁸. Најтеже запошљива група су Роми, са стопом незапослености од 59%²⁹, а регион са највишом стопом незапослености је регион Источне и Јужне Србије са 17,3%³⁰. Стопе и број дуготрајно незапослених такође су неповољни. У периоду од 2015. до 2017. године, Национална служба за запошљавање регистровала је између 450.000 и

РЗС, Београд, 2016.

24 РЗС, *Циљеви одрживог развоја*, Интернет, <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/SDGUN080502?languageCode=sr-Latn> 01/05/2019.

25 Незапосленима се, према методологији Анкете о радној снази, сматрају „лица која нису обављала ниједан плаћени посао у посматраној седмици, активно су тражила посао током четири седмице које су претходиле посматраној седмици и у могућности су да почну да раде у року од две седмице након посматране седмице“ (РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017, стр. 8).

26 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2018; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017; РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2016.

27 Eurostat, *Unemployment rates*, Интернет, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en, 01/05/2019.

28 NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2017. godinu*, Интернет, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9467_izvestaj_o_radu_i_-_xii_2017.pdf, 01/05/2019.

29 Влада РС, *Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године*, Интернет, http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/strategija_za_socijalno_ukljucivanje_roma_i_romkinja_2016_2025_0.pdf, 01/05/2019.

30 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019.

490.000 дуготрајно незапослених, чиме је њихов проценат унутар укупног броја незапослених износио 67% 2015, 66% 2016. и 69% 2017. године. У 2017. години, просек чекања на посао износио је 4 године и 7 месеци³¹.

Међутим, стопе незапослености су у многоме компензоване изузетно високим стопама неактивности, услед обесхрабрености оних који немају посао да га траже, најчешће управо услед дугачких периода немогућности проналаска запослења³². Тренутно је стопа опште неактивности 32,2% (при чему је виша за жене за 16 процентних поена), а чак 70% код младих, што чини бројку од око 2.710.000 неактивних људи у Србији³³.

2.2 Сигурност запослења

Димензију сигурности запослења, Стендинг је објаснио посредством постојања заштите радника против својевољног отпуштања, одговарајуће регулације о ступању у радни однос и останка без посла, као и наметања послодавцима трошкова у случају отпуштања запослених, итд³⁴.

Као и у случају претходне димензије, Уставом Републике Србије гарантује се законска заштита за све који ступају у рад, док жене, млади и особе са инвалидитетом имају гаранцију специјалне заштите³⁵. Проблематика сигурности запослења у највећој мери предмет је Закона о раду, донетог још 2005. године, иако са бројним изменама. Неке од њих, и то оне које су уношене последњих година (конкретно 2014. и 2017. године), постале су предмет бројних критика, нарочито критика које потичу из угла оних који се залажу за заштиту права запослених. Од 2001. године, радно законодавство постајало

31 NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2017. godinu*, нав. дело.

32 Неактивнима се, према методологији Анкете о радној снази, сматрају „лица стара 15 и више година која нису сврстана у запослено или незапослено становништво. У неактивна лица спадају студенти, пензионери, лица која обављају кућне послове, као и остала лица која у посматраној седмици нису обављала ниједан плаћени посао, нису активно тражила посао или нису била у могућности да почну да раде у року од две седмице након истека посматране седмице“ (РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017, стр. 8).

33 Стопа неактивности младих резултат је њихове укључености у процес школовања (РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019).

34 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, нав. дело, стр. 10.

35 Устав Републике Србије, чл. 60.

је све флексибилније (иако са одређеним колебањима)³⁶, резултујући ограничавањем радних права запослених, на супрот проширивању права послодаваца³⁷. Тренутно важећа законска решења, када је у питању конкретно останак без посла, доследно иду у правцу његовог даљег поједностављивања и убрзавања, а тиме и ограничавања права запослених. У питању су у највећој мери:

- елиминисање института изнуђеног отказа (који је претходно омогућавао заштиту запосленог који добије незаконито отказ од послодавца),
- смањење рока за покретање радног спора са 90 на 60 дана, након чијег истека запослени не може заштитити своја права из радног односа, што је нарочито проблематично у контексту тренутне регулације о бесплатној правној помоћи,
- могућност тражења накнаде штете (у износу до шест зарада), али не и повратака на рад од стране запосленог који је добио отказ из формалних разлога³⁸.

Анализирајући измене Закона о раду, група аутора поставља питање: „како [запослени] могу остварити своја права, када знају да послодавац има готово неисцрпан низ механизма којима ће окончати њихов радни однос, а истовремено држава не пружа ефикасну судску заштиту од његовог недозвољеног и незаконитог понашања?“³⁹

36 Mihail Arandarenko, *Tržište rada u Srbiji – trendovi, institucije, politike*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2011; Petar Đukić, „Ekonomski razvoj, reforme i tržište rada u Srbiji“, u zborniku: *Tržište rada i politika zaposlenosti* (priredili: Drenka Vuković, Mihail Arandarenko), Fakultet političkih nauka, Beograd, 2008, str. 193.

37 Natalija Perišić, *Socijalna sigurnosti – pojmovi i programi*, Fakultet političkih nauka, Beograd, 2016, str. 153.

38 Mario Reljanović, „Analiza normativnih rešenja u oblasti radnih prava“, u zborniku: *Zaštita i jačanje radnih prava – aktivnost radnika i organizacija civilnog društva* (priredio: Srećko Mihailović), Centar za razvoj sindikalizma, Beograd, 2018, str. 28; Mario Reljanović, Bojana Ružić, Aleksandra Petrović, *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd, 2016, str. 55.

39 Mario Reljanović, Bojana Ružić, Aleksandra Petrović, *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*, nav. delo, str. 55.

2.3 Сигурност посла

Сигурност посла, као наредна димензија прекаријата, представљена је код Стендинга као „могућност и прилика за задржавање нише у запослењу, уз препреке за губитак вештина и прилике за напредовање са становишта статуса и прихода“⁴⁰. Говорећи о несигурним пословима, он се осврће на проблематику радног ангажовања на повременим пословима, на пословима са скраћеним радним временом (под којима подразумева рад краћи од 30 сати недељно) и на рад у сивој економији⁴¹.

Законом о раду регулисан је и радни однос на одређено време, радни однос са непуним радним временом, радни однос за обављање послова ван просторија послодавца и радни однос са кућним помоћним особљем. Иако се процена регулације ових области креће од тога да уважава реалност⁴² до тога да легализује злоупотребе од стране послодавца, дотле су одредбе о раду на одређено време, упоредо са ангажовањем на привременим и повременим пословима готово једногласно таргетирани као контрапродуктивни.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености садржи институт „одговарајућег“ запослења. У њему је утврђена обавеза незапосленог да не одбије понуђено одговарајуће запослење као услов за остваривање права по основу осигурања када остане без посла. Међутим, након истека 12 месеци од евидентирања код Националне службе за запошљавање, под одговарајућим запослењем сматра се „и запослење на пословима на нижем нивоу у оквиру исте или сродне врсте стеченог образовања“⁴³.

Сива економија јесте предмет бројних програма, од којих је тренутно актуелан Национални програм за сузбијање сиве економије за период 2019-2020. Његови приоритети утврђени су петоструко: 1) ефективно сузбијање сиве економије; 2)

40 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

41 Isto, str. 15-16.

42 Mario Reljanović, Bojana Ružić, Aleksandra Petrović, *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*, nav. delo, str. 34-37.

43 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, чл. 33.

унапређење рада пореских органа; 3) креирање иницијатива за легално пословање; 4) смањење административних и парависконалних оптерећења привреде и грађана и 5) подизање свести грађана о значају сузбијања сиве економије⁴⁴. Чини се, међутим, да она у континуитету припада оним областима у којима је напредак изузетно ограничен⁴⁵.

Тако је неформална запосленост, у периоду након 2015. године осцилирала, достигавши максимум 2016, када је износила чак 22% укупне запослености. Током наредне две године је смањивана, да би 2018. износила 19,5%, чиме је сива економија обухватала нешто преко пола милиона људи⁴⁶, који немају никаква радна права и чије су накнаде често испод линије сиромаштва због ниског радног интензитета. Млади су доминантно запослени у овој сфери, као и што процентуално учествује више жена него мушкараца.

Висок проценат запослених ради према уговорима на одређено време, тренутно 23% њих. Од укупног броја запослених према уговору у Србији 2018. године, који је износио 2.032.700, њих 1.564.800 било је запослено на неодређено. Чак 401.800 било је запослено на одређено, 30.700 сезонски, а 35.400 повремено. Међу онима који су запослени према различитим уговорима на одређено време, 9% је према овим уговорима радило дуже од 3 године⁴⁷. Додатно, број мушкараца знатно је већи у односу на број жена, када се посматра категорија samozапослених без радника, док је број жена знатно већи у односу на број мушкараца када се посматра категорија помажућих чланова домаћинства. На крају, највећи број новозапослених ангажован је на одређено време или на привременим и повременим пословима⁴⁸.

44 Влада РС, *Национални програм за сузбијање сиве економије за период 2019-2020*, Интернет, <https://www.mfin.gov.rs/UserFiles/File/strategije/2019/Nacionalni%20program%20za%20suzbijanje%20sive%20ekonomije.pdf> 05/05/2019.

45 *Izveštaj o skriningu: Srbija Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje*, Интернет, <http://www.eu-pregovori.rs/sr/vesti/119/167/detaljnije/bilateralni-skrining-za-poglavlje-19-od-24-do-26-juna/05/05/2019>.

46 РСЗ, *Анкета о радној снази*, РСЗ, Београд, 2019.

47 Исто.

48 Sarita Bradaš, *Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije*, Fondacija Centar za demokratiju, Београд, 2018, стр. 6.

2.4 Сигурност на раду

Разматрања димензије сигурности на раду Стендинг је започео од регулације заштите од незгода и болести на раду, преко ограничавања радног времена, и ноћног рада за жене, плаћених одсустава и боловања, све до накнаде за незгоде на раду⁴⁹.

Безбедни и здрави услови рада, као и ограничено радно време, гарантују се Уставом Републике Србије⁵⁰. Закон о безбедности и здрављу на раду и Закон о раду регулишу проблематику од значаја за ову димензију. Тако су првонаведеним законом предвиђени механизми за унапређење заштите и безбедности на раду, тј. спречавање повреда и професионалних обољења, а другонаведеним утврђено је значење појма радног времена. Оно може бити пуно (у трајању од 40 часова недељно, изузетно и краће, али не од 36 часова недељно), непуно (као краће од пуног) и скраћено (за оне који раде на нарочито тешким и по здравље штетним пословима), као и што је предвиђен прековремени рад⁵¹. На крају, Законом о здравственом осигурању предвиђено је право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад, између осталог, из разлога професионалне болести или повреде на раду⁵², док су Законом о раду утврђени износи ове накнаде⁵³.

Унапређење безбедности и здравља на раду представљало је фокус и у секторским стратегијама⁵⁴, као и што су различити актери често указивали на то да Инспекторату за рад недостају ресурси потребни за обављање предвиђених делатности. Наиме, као један од основних изазова у превенцији повреда и болести у вези са радом, навођен је низак ниво капацитета и опремљености Инспектората, нетранспарентно дефинисане

49 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

50 Устав Републике Србије, чл. 60.

51 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018, чл. 51, 52 и 54.

52 Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 109/2005, 30/2010, 57/2011, 110/2012, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014, 106/2015, 10/2016, чл. 73.

53 Закон о раду, чл. 114-117.

54 *Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republic Srbiji za period od 2018. do 2022. godine sa akcionim planom za njeno sprovođenje*, Internet, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu/strategija-bezbednosti-i-zdravlja-na-radu-za-period-od-2018-2022> 05/05/2019.

надлежности инспектора, као и неефективни механизми унутрашње контроле⁵⁵.

Извештаји Инспектората нису усклађени са Европском статистиком о повредама на раду (*European Statistics on Accidents at Work – ESAW*), али омогућују закључивање о увећању броја евидентираних повреда на раду у Србији, у контексту погоршаних услова рада. Тако се у последње четири године број евидентираних повреда на раду увећао за скоро једну трећину. Четвртина повређених запослена је у сектору прераде; доминира мушки пол, са 70% повређених; скоро половина повређених има од 30 до 49 година живота, а одмах затим они преко 50 година живота⁵⁶.

Угрожавању здравља и безбедности на раду доприноси и дужина радног времена, односно рад дужи од тзв. стандардне радне недеље. У 2018. години, велики број запослених, њих 113.000 радило је између 49 и 60 сати недељно, а још 118.000 запослених преко 60 сати⁵⁷.

2.5 Сигурност репродуковања вештина

Стендинг је димензију сигурности репродуковања вештина описао као постојање прилике за стицање вештина кроз преквалификацију, обуку и запослење, као и прилике за коришћење компетенција⁵⁸.

Права од значаја за ову димензију дефинисана су Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, те су у оквиру активне политике запошљавања предвиђене следеће мере са циљем унапређења запослености: посредовање у запошљавању лица која траже запослење; професионална оријентација и саветовање о планирању каријере; субвенције за запошљавање; подршка самозапошљавању; додатно образовање и обука; подстицаји за кориснике новчане накнаде;

55 Srećko Mihailović (ur), *Mogu li se očekivati radnička prava u Srbiji?* Centar za razvoj sindikalizma, Beograd, str. 6-7.

56 РЗС, Циљеви одрживог развоја, Интернет, <http://sdg.indikatori.rs/area/decent-work-and-economic-growth/> 05/05/2019.

57 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019.

58 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

јавни радови и друге мере⁵⁹. Инструмент за спровођење активних мера је Национални акциони план запошљавања који се доноси на годишњем нивоу и у складу је са Националном стратегијом запошљавања за период од 2011. до 2020. године. Укључивање вулнерабилних група у политике запошљавања предмет је ове стратегије, као и бројних националних стратегија које обрађују укључивање на тржиште рада у оквиру шире стратегије социјалног укључивања ових група. Активне мере на тржишту рада представљају право незапослених лица, док су посебно наглашене и обавезе учешћа незапосленог у мерама активне политике запошљавања и обавеза неодбијања образовања и обуке.

Упркос томе, само мали проценат незапослених укључен је у активне мере тржишта рада, са врло ограниченим ефектима по запошљивост. У 2015. години⁶⁰ ни петина незапослених није била укључена у ове мере, а исход њиховог коришћења је само у 27,7% било запошљавање⁶¹. Извештаји Националне службе за запошљавање између 2015. и 2018. године, указују на то да је фокус активних мера на тржишту рада био на посредовању у запошљавању, професионалној оријентацији и мерама активног тражења посла, с обзиром на то да су ове активности обухватале значајан део незапослених. Оцењено је пак да ове мере „немају велике нето ефекте, скромног су интензитета, трошковно су ефикасне и корисније су за особе нижег нивоа образовања“⁶². Сет мера у циљу додатног образовања и обуке у посматраном периоду је био претежно усмерен на развој компетенција више и високообразоване популације до 30 година живота у оквиру програма стручне праксе, док су и у осталим мерама образовања и обуке били процентуално највише заступљени млади. Међутим, индикатор учешћа младих који нису запослени, нити су у образовању или обуци у укупном броју младих (*NEET*) у Србији је 2015. године износио 24,5%, док је 2018. бележио 20,1%, што указује на

59 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 43.

60 Сумарни подаци о укључености у активне мере нису доступни у извештајима Националне службе за запошљавање за године између 2016. и 2018. године, као што нису ни приказани ефекти учешћа незапослених у овим мерама.

61 NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2015. godinu*, Internet, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/6/6265_izvestaj_o_radu_nsz_2015_sa_prilozima.pdf 01/05/2019.

62 Влада РС, *Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији*, Влада РС, Београд, 2016, стр. 10.

отежану транзицију од образовања до рада за петину младе популације у Србији⁶³. Незапослени без квалификација и нискоквалификовани су били најзаступљенији у програму стицања практичних вештина и програму функционалног образовања одраслих, са тим да је првим програмом било обухваћено само 156 особа 2016. године и 149 особа 2017, док је у други програм било укључено 1433, односно 1336 особа, респективно⁶⁴. Укључивање вулнерабилних група у политике запошљавања је представљено као стратешки циљ и у делу субвенционисања запошљавања. Реализација ове мере за целокупну категорију свих незапослених и теже запошљивих лица показује благи раст од 2016. када је примењена на 7 351 незапосленог до 2018. године када је било укључено 8481 особа. Упркос томе, овај број представља врло мали удео у укупној популацији незапослених⁶⁵.

Поред ниског обухвата незапослених мерама активне политике тржишта рада, извештаји указују и на то да ове мере имају слаб ефекат на унапређење запошљивости, нарочито јавни радови и активно тражење посла, да су најјачи ефекти везани са субвенционисање запошљавања⁶⁶. Издвајања за све ове мере континуирано су ниска и чине 0,07% БДП-а у 2016. и 2017. години⁶⁷.

2.6 Сигурност дохотка

Димензија сигурности дохотка код Стендинга подразумева обезбеђивање адекватног и стабилног дохотка, заштићеног нпр.

63 РЗС, Циљеви одрживог развоја, Интернет, <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/SDGUN080601?caller=SDGUN&languageCode=en-US> 05/05/2019.

64 NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2016. godinu*, Интернет, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/7/7780_izve_taj_o_rad_u_za_2016_godinu_2.pdf 01/05/2019; NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2017. godinu*, Интернет, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9467_izvestaj_o_rad_u_i_-_xii_2017.pdf, 01/05/2019.

65 NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2018. godinu*, Интернет, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205_izvestaj_o_rad_u_nsz_za_2018.pdf 01/05/2019.

66 Влада РС, *Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији*, нав. дело, стр. 10.

67 Влада РС, *Извештај о примени Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији (2016 - 2017)*, Интернет, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sekto-r-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/izvestaj-o-primeni-programa-reformi-politike-zaposljavanja-i-socijalne-politike-u-procesu-pristupanja-eu-2016-2017-godine> 20/05/2019.

регулацијом о минималним накнадама, индексацијом зарада, обухватним системом социјалне сигурности, прогресивним опорезивањем у сврху смањења неједнакости и допуне ниских прихода⁶⁸.

Законом о раду регулисан је доходак запослених, тј. зарада, као и што се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности. Додатно, присутан је институт минималне зараде, као и што је предвиђен начин њеног утврђивања. Поред одредби о раду током ограниченог времена, те раду на повременим и привременим пословима, одредбе закона о минималној заради су у највећој мери предмет злоупотреба и кршења у пракси. Права из система социјалне сигурности такође се гарантују запосленима, док се у Уставу Републике Србије наводи да је Србија заснована на социјалној правди⁶⁹.

Просечна бруто зарада у септембру 2018. године је износила 66 251 динар, најниже зараде су у просеку остваривали млади, док жене зарађују за око 10 процентних поена мање од мушкараца. Разлике по полу постоје и код висине зараде по секторима привреде, они сектори у којима су жене процентуално више запослене имају ниже зараде, као и што у само три сектора запослене жене остварују веће зараде од мушкараца, што се повезује са њиховим вишим образовањем. Неједнакост прихода по основу зараде одсликава се и у томе да 40% запослених остварује зараду до 45 000 бруто, 33% од 45 000 до 75 000 бруто, 19% запослених од 75 000 до 120 000 динара⁷⁰.

Поред неједнакости у зарадама, потребно је размотрити и адекватност законски регулисане минималне зараде. Просечна нето минимална зарада је 2017. године износила 23 920 динара, док је исте године праг релативног сиромаштва за једнородитељску породицу износио 20 280, за двоје одраслих са једним дететом 28 080, за двоје одраслих и двоје деце 32 760 динара.⁷¹ Поредићи нето минималну зараду са

68 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

69 Устав Републике Србије, чл. 1.

70 РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019.

71 Параграф, *Архива – минимална зарада*, Интернет, https://www.paragraf.rs/statistika/arhiva-minimalna_zarada.html 20/04/2019; Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, *Статистика*, Интернет, <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/%D1%81%D0%BE-%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D1%83%D0%BA%D1%99%D1%83%>

минималном потрошачком корпом из јануара 2017. године која је износила 35.517,60 динара⁷², може се закључити да одређени део запослених, упркос учешћу на тржишту рада, не може да задовољи основне потребе, односно да је изложен ризику од сиромаштва или социјалног искључивања. Са тим у вези, стопа сиромашних запослених (*in-work at-risk-of-poverty rate*) у Србији је 2015. године износила 13,2%, да би до 2017. године благо опала на 10,7%⁷³, на основу чега се може закључити да се сваки десети запослени налази испод релативне линије сиромаштва. Са друге стране, у Републици Србији нису заступљени програми и мере усмерени ка допуни ниских прихода по основу запослења. Изузетак су одређени програми социјалне и популационе политике у форми дечијих и родитељских додатака који представљају допуну ниским приходима за домаћинства са децом. Смањење неједнакости међу запосленима није инкорпорирано ни кроз порески систем, с обзиром на то да се порези и доприноси у укупним трошковима рада пропорционално повећавају само до одређене висине зараде која представља основицу доприноса. Тако Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање прописује највишу месечну основицу доприноса у износу од пет просечних зарада⁷⁴, тиме смањујући удео пореза и доприноса у зарадама изнад тог износа у односу на удео у нижим зарадама. Стога неки домаћи аутори предлажу увођење пореских олакшица за одређене типове домаћинства и увођење прогресивних пореских стопа које би интегрисале порез на доходак и капитал, с обзиром на то да је неједнакост прихода најизраженија код домаћинстава ниског интензитета рада⁷⁵.

D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%83-%D1%80%D1%81%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/22/04/2019.

72 Министарство трговине, туризма и телекомуникација, *Куповна моћ становништва. Потрошачка корпа*, Интернет, [https://mtt.gov.rs/download/Kupovna%20moc%20januar%202017\(2\).pdf](https://mtt.gov.rs/download/Kupovna%20moc%20januar%202017(2).pdf), 20/05/2019

73 Eurostat, *In-work at-risk-of-poverty rate*, Интернет, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tespm070&plugin=1>, 25/05/2019.

74 Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, *Службени гласник РС*, бр. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14-др. закон, 112/15, 113/17, 95/18), чл. 42.

75 Mihail Arandarenko, Gorana Krstić, Jelena Žarković, *Analysing Income Inequality in Serbia. From Data to Policy*, Friedrich Ebert Stiftung, Belgrade, 2017.

2.7 Сигурност заступања

На крају, димензија сигурности заступања у Стендинговој анализи разматрана је посредовством поседовања колективног гласа на тржишту рада кроз право на штрајк, могућност удруживања, итд⁷⁶.

Наведена права гарантована су Уставом Републике Србије⁷⁷, а ближе регулисана Законом о штрајку, који је међутим донет још 1996. године. Иако су извршене извесне измене, јасно је да је овај закон одавно превазиђен и да га је нужно изменити. Доношење новог закона у последњих десетак година било је неуспешно услед неодобравања предлога од стране синдиката и стручне јавности. Важну допуну представља и Закон о социјално-економско савету, чије су одредбе такође суочене са бројним изазовима имплементације.

Разматрајући колективна права радника у Србији из постојеће легислативе, нарочито су спорна питања која се тичу минимума процеса рада у посебном режиму штрајка што доводи до колективних спорова поводом законитости штрајкова и дестимулације запослених да користе ово средство колективне борбе за радничка права⁷⁸. Синдикално организовање радника обележено је опадањем чланства у синдикатима тако да тек око 20% радника припада неком од синдиката, при чему они врло ограничено окупљају раднике из приватног сектора, у коме су и најлошији радни услови⁷⁹. Такође, последњи доступни подаци говоре у прилог томе да је чланство у синдикатима варијабилно и у односу на врсту запослења, те је 33% стално запослених имало синдикално чланство насупрот само 8% запослених на одређено време⁸⁰. Фрагментираност активности синдиката је присутна и томе што се фокус њихових активности везује искључиво за запослене у формалној економији, не

76 Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, nav. delo, str. 10.

77 Устав Републике Србије, чл. 55 и 61.

78 У 2015. години организован је само 21 штрајк и 12 протеста, који су били организовани готово искључиво на нивоу предузећа (Bojan Ladjevac, *Trade Unions in Serbia on the Move?* Friedrich Ebert Stiftung, Belgrade, 2017).

79 Bojan Ladjevac, *Trade Unions in Serbia on the Move?* nav. delo.

80 Зоран Стојиљковић, „Синдикати и запослени у раљама транзиције и кризе“, у зборнику: *Како грађани Србије виде транзицију. Истраживање јавног мњења транзиције* (приредио: Срећко Михаиловић), Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2010, стр. 149-164.

обезбеђујући заступање ширих социјалних и радних права целокупне популације, као ни запослених у сивој економији. Оцењено је да се представљање радничких интереса на нивоу предузећа у форми радничких савета не користи у пракси, као ни могућност колективног преговарања. На снази је само 10 гранских колективних споразума, од чега један у приватном сектору, укључујући тиме само 30% радника у колективне уговоре у Србији насупрот дупло већем проценту укључених у Европској унији⁸¹. Као последица тога, радници губе поверење у синдикате и перципирају их као бирократизоване и политизоване машинерије. У истраживању Центра за развој синдикализма 2018. године испитаници су оценили да се радничка права нимало/мало поштују (49%) или делимично поштују (37%), да држава више заступа интересе радника насупрот интересима капитала само у 3% одговора, као и да је поверење у синдикате већински никакво/мало (50%) или осредње (30%)⁸².

Резултати таквог виђења синдиката од стране радника су поражавајући, јер синдикати губе чланство а самим тим и формалну и фактичку моћ утицаја на послодавце и државу, што се најбоље одсликава у пракси функционисања Социјално-економског савета као институционализоване платформе за социјални дијалог. Од његовог оснивања 2001. године, оцењено је да је социјални дијалог вођен у „сенци државе“, с обзиром на то да је држава као трећа страна у дијалогу непосредни послодавац више од 600 000 радника у јавном сектору, као и што се процес одлучивања у овом телу углавном повезивао са постизањем споразума око минимале зараде, која се одређује на основу економских трендова а не у процесу постизања консензуса сва три партнера⁸³. Овде су присутни и проблеми који настају кроз покушаје репрезентативних синдиката да одбране свој привилеговани положај али и због веома негативне политике државе према социјалном дијалогу⁸⁴.

81 Bojan Ladjevac, *Trade Unions in Serbia on the Move?* nav. delo.

82 Зоран Стојиљковић, „Рад у будућности и (неизвесна) будућност синдиката“, у зборнику: *Заштита и јачање радних права - активност радника и организација цивилног друштва* (приредио: Срећко Михаиловић), Центар за развој синдикализма, Београд, 2018, стр. 107-124.

83 Bojan Ladjevac, *Trade Unions in Serbia on the Move?* nav. delo.

84 Srećko Mihailović (ur), *Mogu li se očekivati radnička prava u Srbiji?*, nav. delo, str. 7-8.

ЗАКЉУЧАК

Глобализација и неолиберални економски дискурс последњих деценија обликују креирање макроекономских политика и рекалибрирање програма и мера држава благостања. Са тим у вези, стратегија флексибилизације глобалних и националних тржишта рада представљена је као компромис између променљивих околности на тржишту рада, економског развоја и социјалне сигурности. Ове промене довеле су и до појаве сасвим новог глобалног феномена, нове класе у настајању – прекаријата, тиме означавајући дисконтинуитет у досадашњем разумевању структурирања друштвених класа/ група у односу на учешће на тржишта рада. Полазећи од тезе о утврђеној вези флексибилизације на тржишту рада са појавом прекаријата, у раду су разматране реформе у области рада и радних односа и њихови ефекти у Србији од 2015. године у циљу одговора на питања: *Ко чини прекаријат на тржишту рада у Србији и какве су његове карактеристике?*

Ауторке су у раду дошле до налаза да постоји одсуство сигурности на тржишту рада у свим димензијама, односно индикаторима сигурности којима се аргументује прекарни статус на тржишту рада за велики део незапослених и запослених на несигурним радним местима у националном контексту. Сигурност на тржишту рада, упркос легислативним гаранцијама, компромитована је ниским стопама запослености становнишва, неусклађеношћу између понуде и потражње радне снаге, као и значајно неповољнијим индикаторима на тржишту рада за Роме, младе, особе са инвалидитетом и жене. Сигурност запослења је угрожена изменама радничког законодавства којим су прогресивно укидани или ограничавани механизми за заштиту радника у случају отказа. Сигурност посла одликује злоупотреба прописа у вези ангажовања запосленог преко уговора на одређено време, као и висока заступљеност рада у неформалној економији, остављајући неформално запослене без икаквих радних и социјалних права. Погоршавање услова рада, у делу безбедности и здравља на раду, евидентно је у повећаном броју повреда на раду, док је утврђено да упркос стратешким опредељењима и законском оквиру, недостају кадровски и други капацитети за контролу

услова рада. У оквиру димензије сигурности репродуковања вештина, ауторке закључују да су активне мере на тржишту рада слабог обухвата и ефективности, поготово за теже запошљиве категорије на тржишту рада. Сигурност дохотка угрожена је изузетно ниским минималним зарадама за које не постоји додатна подршка у оквиру система социјалне сигурности и пореског система, те су запослени са нижим примањима и запослени са ниским интензитетом рада неретко у ризику од сиромаштва или социјалног искључивања. На крају, неповољни национални показатељи у оквиру димензије сигурности заступања додатно усложњавају тежак положај прекаријата у Србији, колективна права радника се користе ограничено, синдикално организовање је у опадању, а тамо где постоји, оно је већински повезано са радницима у јавном сектору и са запосленима на уговорима на неодређено време.

Неповерење у синдикате и блокирање социјалног дијалога у постојећим институционалним аранжманима одлучивања о радним односима продубљује лош положај прекаријата, који у оваквим околностима, према Гају Стендингу, постају поданици (*denizens*)⁸⁵ који немају капацитет да спроведу активности које ће изменити њихову ситуацију ни у политичкој, нити у синдикалној арили. Узрок оваквих кретања на тржишту рада је у изостанку државног креирања и/или имплементирања регулаторних и политичких инструмената у области радних односа последњих година, које би државну заснованост на социјалној правди из Устава Републике Србије омогућило и у пракси.

ЛИТЕРАТУРА

Влада РС, *Извештај о примени Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији (2016 - 2017)*, Интернет, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-evropske-integracije-i-projekte/izvestaj-o-priameni-programa-reformi-politike-zaposljavanja-i-socijalne-politike-u-procesu-pristupanja-eu-2016-2017-godine>, 20/05/2019.

85 Guy Standing, *A Precariat Charter: from denizens to citizens*, Bloomsbury Academic, London, 2014.

Влада РС, *Национални програм за сузбијање сиве економије за период 2019-2020*, Интернет, <https://www.mfin.gov.rs/UserFiles/File/strategije/2019/Nacionalni%20program%20za%20suzbijanje%20sive%20ekonomije.pdf>, 05/05/2019.

Влада РС, *Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији*, Влада РС, Београд, 2016.

Влада РС, *Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године*, Интернет, http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/strategija_za_socijalno_ukljucivanje_roma_i_romkinja_2016_2025_0.pdf, 01/05/2019.

Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, *Службени гласник РС*, бр. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 47/13, 108/13, 57/14, 68/14-др. закон, 112/15, 113/17, 95/18).

Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17.

Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 109/2005, 30/2010, 57/2011, 110/2012, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014, 106/2015, 10/2016.

Министарство трговине, туризма и телекомуникација, *Куповна моћ становништва. Потрошачка корпа*, Интернет, [https://mtt.gov.rs/download/Куповна%20мос%20januar%202017\(2\).pdf](https://mtt.gov.rs/download/Куповна%20мос%20januar%202017(2).pdf), 20/05/2019.

Параграф, *Архива – минимална зарада*, Интернет, https://www.paragraf.rs/statistika/arhiva-minimalna_zarada.html, 20/04/2019.

Повереник за заштиту равноправности, *Редовни годишњи извештаји*, Интернет <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, 01/05/2019.

РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2019.

РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2018.

РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2017.

РЗС, *Анкета о радној снази*, РЗС, Београд, 2016.

РЗС, *Циљеви одрживог развоја*, Интернет, <http://data.stat.gov.rs/Home/Result/SDGUN080502?languageCode=sr-Latn>, 01/05/2019

Стојиљковић Зоран, „Рад у будућности и (неизвесна) будућност синдиката“, у зборнику: *Заштита и јачање радних права - активност радника и организација цивилног друштва* (приредио: Срећко Михаиловић), Центар за развој синдикализма, Београд, 2018, стр. 107-124.

Стојиљковић Зоран, „Синдикати и запослени у рајама транзиције и кризе“, у зборнику: *Како грађани Србије виде транзицију. Истраживање јавног мњења транзиције* (приредио: Срећко Михаиловић), Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2010, стр. 149-164.

Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

Arandarenko Mihail, Krstić Gorana, Žarković Jelena, *Analysing Income Inequality in Serbia. From Data to Policy*, Friedrich Ebert Stiftung, Belgrade, 2017.

Arandarenko Mihail, *Tržište rada u Srbiji – trendovi, institucije, politike*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2011.

Bradaš Sarita, *Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije*, Fondacija centar za razvoj demokratije, Beograd, 2018.

Đukić Petar, „Економски развој, реформе и тржиште рада у Србији“, у зборнику: *Tržište rada i politika zaposlenosti* (приредили: Drenka Vuković, Mihail Arandarenko), Fakultet političkih nauka, Beograd, 2008, стр. 190-207.

Eurostat, *Employment rates*, Интернет, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 01/05/2019.

Eurostat, *In-work at-risk-of-poverty rate*, Internet, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tespm070&plugin=1>, 25/05/2019

Eurostat, *Unemployment rates*, Internet, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en, 01/05/2019.

Izveštaj o skriningu: Srbija Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, Internet,

<http://www.eu-pregovori.rs/srl/vesti/119/167/detaljnije/bilateralni-skrining-za-poglavlje-19-od-24-do-26-juna/>, 05/05/2019.

Ladjevac Bojan, *Trade Unions in Serbia on the Move?* Friedrich Ebert Stiftung, Belgrade, 2017.

Mihailović Srećko (ur), *Mogu li se očuvati radnička prava u Srbiji?* Centar za razvoj sindikalizma, Beograd.

Milanović Branko, *Dva lica globalizacije*, Arhipelag, Beograd, 2007.

NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2015. godinu*, Internet,

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/6/6265_izvestaj_o_radu_nsz_2015_sa_prilozima.pdf, 01/05/2019.

NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2016. godinu*, Internet,

http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/7/7780_izve_taj_o_radu_za_2016._godinu_2.pdf, 01/05/2019.

NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2017. godinu*, Internet, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9467__izvestaj_o_radu_i_-_xii_2017.pdf, 01/05/2019.

NSZ, *Izveštaj o radu NSZ za 2018. godinu*, Internet, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205_izvestaj_o_radu_nsz_za_2018.pdf, 01/05/2019.

O Brajan Robert, “Globalna politika u oblasti rada”, u zborniku: *Globalna socijalna politika* (priredila: Nikola Jejts), Fakultet političkih nauka, Beograd, 2017, стр. 151-178.

Perišić Natalija, *Socijalna sigurnosti – pojmovi i programi*, Fakultet političkih nauka, Beograd, 2016.

Reljanović Mario, „Analiza normativnih rešenja u oblasti radnih prava“, u zborniku: *Zaštita i jačanje radnih prava – aktivnost radnika i organizacija civilnog društva* (priredio: Srećko Mihailović), Centar za razvoj sindikalizma, Beograd, 2018, str. 14-37.

Reljanović Mario, Ružić Bojana, Petrović Aleksandra, *Analiza efekata primene izmena i dopuna Zakona o radu*, Fondacija Centar za demokratiju, Beograd, 2016.

Schwab Klaus, *The Global Competitiveness Report 2018*, Internet, <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>, 01/05/2019.

Standing Guy, *A Precariat Charter: from denizens to citizens*, Bloomsbury Academic, London, 2014.

Standing Guy, *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, Pelican Books, London, 2017.

Standing Guy, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, New York, 2011.

Strategija bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2018. do 2022. godine sa akcionim planom za njeno sprovođenje, Internet, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu/strategija-bezbednosti-i-zdravlja-na-radu-za-period-od-2018-2022>, 05/05/2019.

**Natalija Perisic
Suzana Mihajlovic Babic**

EFFECTS OF LABOUR REFORMS IN SERBIA

Resume

The focus of the paper is on the reforms of labour relations and labour market in Serbia, from the aspect of social policy.

In its first part, the authors presented the theoretical framework, i.e. Guy Standing's concept of precariat. Having in mind overall social and economic changes in the world as of the end of the 1970s and their special repercussions for the labour, Standing developed his concept of precariat to denote a new class of people with increasingly unsecure lives. In his words, precariat is „an army of unemployed and a detached group of socially ill misfits living off the dregs of society”. With a view to that, he identified and described seven forms of labour-related security, the non-existence of which is characterized for precariat: labour market security; employment security; job security; work security; skill reproduction security; income security and representation security.

In order to explore whether there is a precariat in Serbia, the authors of the paper explored seven dimensions as discussed by Standing on the national labour market in the second part of the paper. Each of the dimensions is explored from the point of view of national regulations and labour market indicators.

Survey of regulations shows mixed results. On the one hand, there have been a lot of activities with a view to harmonizing the national labour legislation with the *acquis communautaire* and modernizing the national labour market in order to make the dependency ratio more favourable. On the other hand, the progress has been modest resulting in still unsuitable many norms and many hard to be implemented. However, the legislation can be evaluated as increasingly flexible, pointing to many concerns about the labour force security.

Survey of labour market indicators shows also mixed results. While some indicators suggest that there is a huge progress (first of all increasing employment and decreasing unemployment rates), some other are of high concern. The position of youth and women on the labour market is highly unfavourable. Along with that, precarious elements of labour have been on the rise: employment for a definite time period, low wages, grey economy, etc.

Keywords: labour, labour relations, labour rights, labour market, precariat.

* Овај рад је примљен 17. јула 2019. године, а прихваћен на састанку Редакције 25. августа 2019. године.