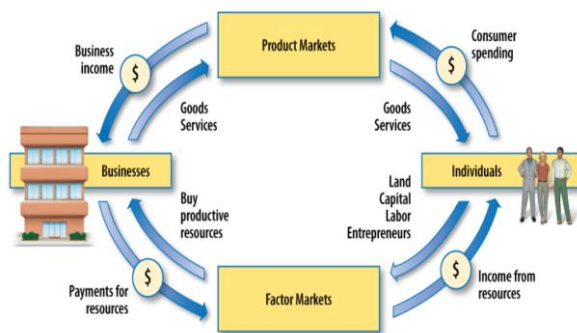


Ekonomija rada – ponuda i tražnja



The Circular Flow of Economic Activity

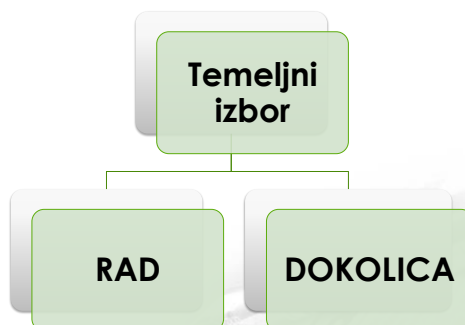


Ekonomija rada

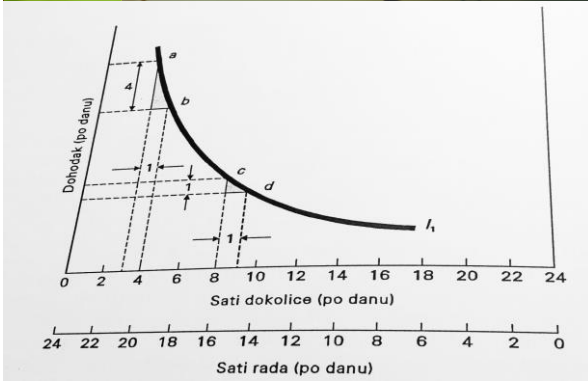
- Šta ekonomiju rada čini važnim područjem istraživanja?
- ✓ SOCIOEKONOMSKA PITANJA
- ✓ KVANTITATIVNA VAŽNOST
- ✓ SPECIFIČNOSTI TRŽIŠTA RADA

3

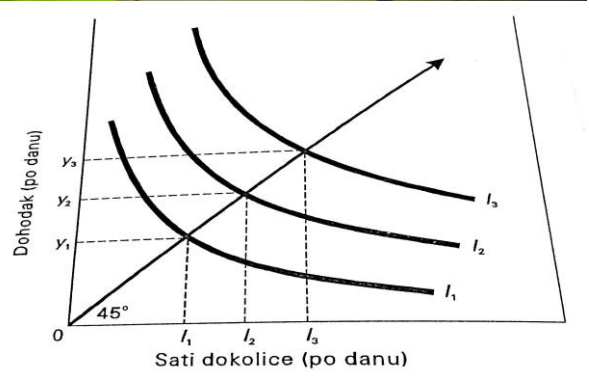
Teorija individualne ponude rada



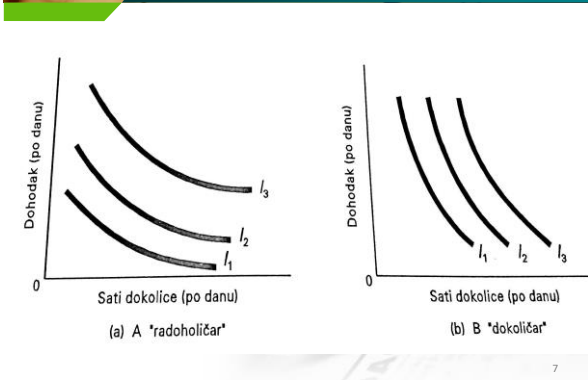
Kriva indiferencije



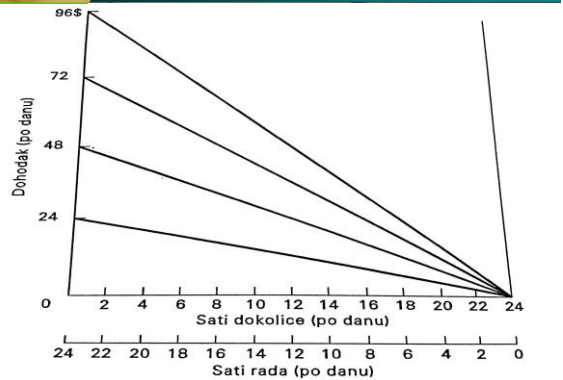
Mapa indiferencije



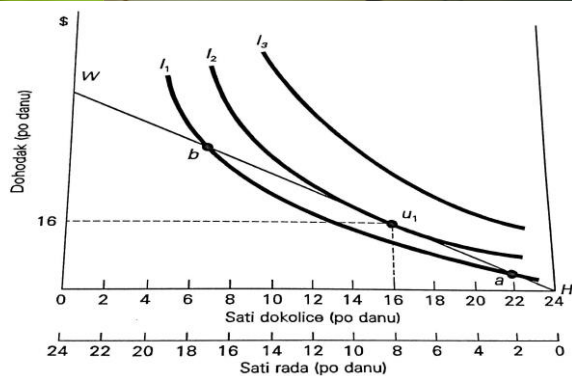
Različite preferencije



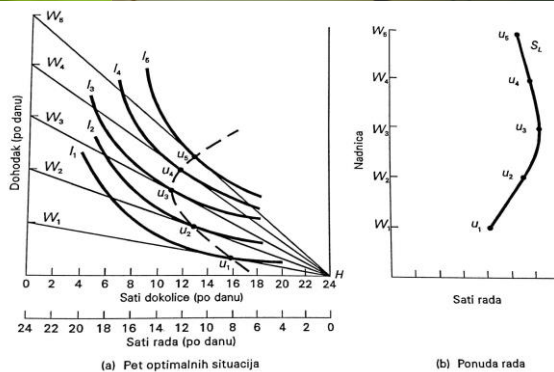
Budžetska ograničenja



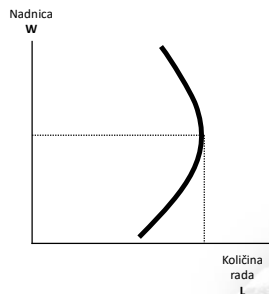
Maksimiziranje korisnosti



Maksimiziranje korisnosti



Kriva ponude rada



Efekat dohotka
(povećanje dohotka
motiviše ljude da rade
manji broj sati)

Efekat supstitucije
(povećanje dohotka
motiviše ljude da rade
više i intenzivnije)

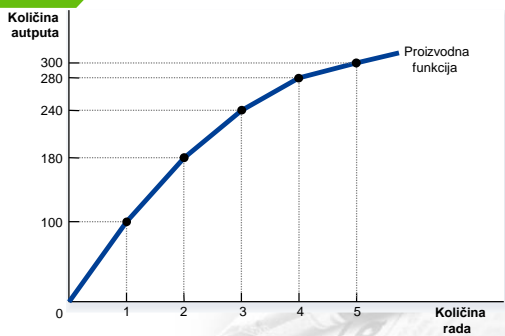
11

Tražnja za radom

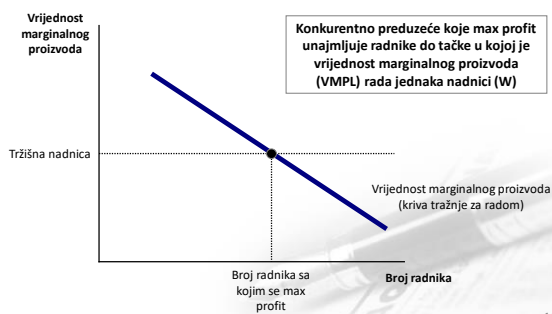
- Preduzeće kao reprezent tražnje za radom
- Kako konkurentno preduzeće donosi odluku o broju radnika koje će da unajmi?
 - *Proizvodna funkcija*
 - *(Opadajući) marginalni proizvod rada (MPL)*
 - *Vrijednost marginalnog proizvoda rada (VMPL = $P \times MPL$)*

12

Proizvodna funkcija



Kriva tražnje za radom



14

Determinante krive tražnje za radom

- Cijena outputa (veća cijena outputa, povećava VMPL, a time i tražnju za radom)
- Tehnološka promjena (povećava VMPL, pa tako i tražnju za radom)
- Ponuda ostalih faktora proizvodnje

15

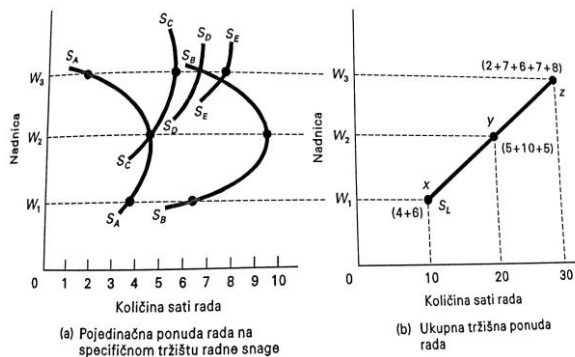
Nadnice i diskriminacija



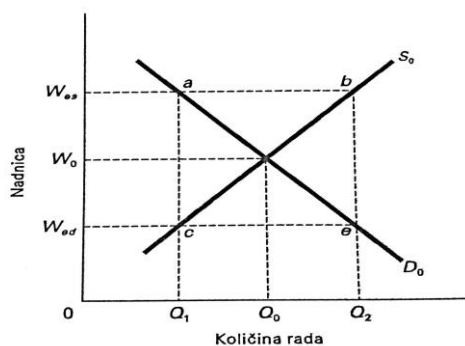
KONKURENTNO TRŽIŠTE RADA

- VELIKI BROJ PREDUZEĆA
- VELIKI BROJ KVALIFIKOVANIH LJUDI
- NADNICA JE DATA
- INFORMACIJE SU SAVRŠENE I BESPLATNE UZ POKRETLJIVOST RADA

KONKURENTNO TRŽIŠTE RADA



KONKURENTNO TRŽIŠTE RADA



KONKURENTNO TRŽIŠTE RADA

PONUĐA RADA	TRAŽNJA ZA RADOM
OSTALE NADNICE	TRAŽNJA ROBA
NENADNIČNI DOHODAK	PRODUKTIVNOST
PREFERIRANJE RADA NASUPROT DOKOLICI	CIJENE OSTALIH RESURSA
NENADNIČNI ASPEKTI POSLA	BROJ POSLODAVACA
BROJ KVALIFIKOVANIH RADNIKA	

RAVNOTEŽNE NADNICE

- Faktori nadnica

Kompensacione razlike

Ljudski kapital

Talenat, trud i okolnosti

Minimalna nadnica

Sindikalno djelovanje

Efikasna nadnica

21

Ljudski kapital

- **Ljudski kapital** je akumulacija ulaganja u ljude, kao što je obrazovanje i obuka na radnom mjestu
- Zašto je jaz među zaradama visoko kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika rastući?
 - a) *Međunarodna trgovina* mijenja tražnju za radnom snagom
 - b) *Promjene u tehnologiji*

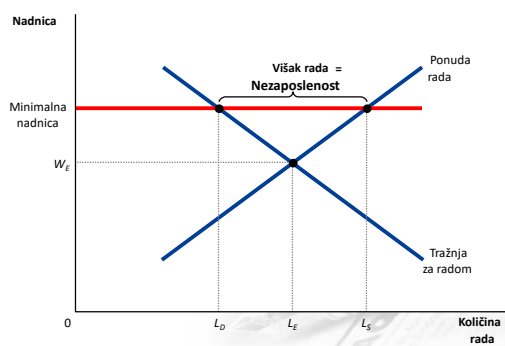
22

Ljudski kapital vs signaliziranje

- Da li školovanje čini radnike produktivnijim?
- *Alternativno shvatanje obrazovanja:*
SIGNALIZIRANJE
- Teorija obrazovanja kao ljudskog kapitala vs teorija obrazovanja kao signala

23

Minimalna nadnica



24

Uticaj sindikata

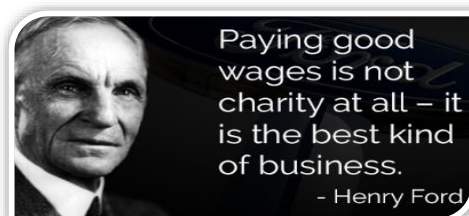
- Odgovor sindikata na štednju u javnom sektoru (Grčka, Španija, Portugalija...)



25

Efikasne nadnice

- Za preduzeće može da bude profitabilno da isplaćuje veće nadnice, jer tako povećava produktivnost svojih radnika



26

Diskriminacija na tržištu rada

DISKRIMINACIJA podrazumijeva pružanje različitih mogućnosti sličnim pojedincima koji se razlikuju po **rasi, polu, starosnoj dobi, pripadnosti etničkoj grupi** ili drugim ličnim osobinama.

27

Ekonomika diskriminacije

Prosječne godišnje zarade

	White	Black	Percent Earnings Are Lower for Black Workers
Men	\$38,870	\$30,403	22%
Women	28,080	25,107	11%
Percent Earnings Are Lower for Women Workers	28%	17%	

Note: Earnings data are for the year 2000 and apply to full-time, year-round workers aged 14 and over. Source: U.S. Bureau of the Census.

28

Rasna diskriminacija

Stopa nezaposlenosti u VB, etničke grupe, 2002. godina



29

Diskriminacija polova

Zaposlenost u Velikoj Britaniji, 2000. godina



30

Diskriminacija polova

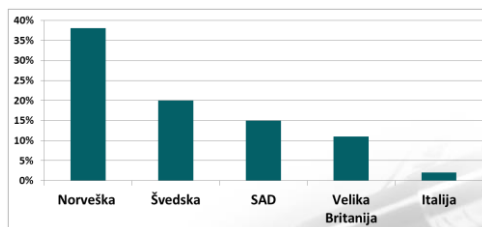
- **GLASS CEILING** („STAKLENI PLAFON“) – termin koji je 1985. godine uveo Wall Street Journal navodeći da su to „nevidljive prepreke koje sprečavaju žene u dostizanju čelnih pozicija korporacijskog menadžmenta“.



31

Diskriminacija polova

Procentualno učešće žena u top menadžmentu



- Procentualno učešće žena u top menadžmentu, prema prosjeku u Evropi iznosi 8%.

32

Ko stoji iza diskriminacije?

Diskriminacija od strane:

- POSLODAVACA,
- POTROŠAČA,
- VLADA.

33

Posljedice diskriminacije



34

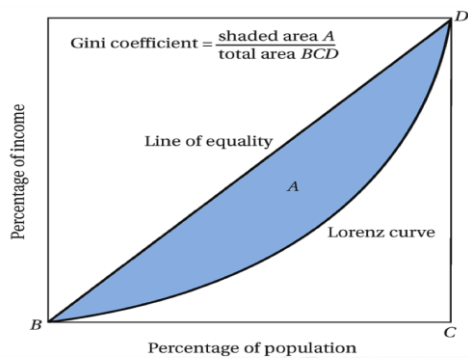
Raspodjela dohodaka - nejednakost

TABLE 8-1 International Differences in the Income Distribution

Source: World Bank, *World Development Indicators*, CD-ROM, 2002.

Country	Percentage of Total Income Received by Bottom 10% of Households	Percentage of Total Income Received by Top 10% of Households
Australia	2.0%	25.4%
Austria	2.3	22.4
Belgium	2.9	22.6
Canada	2.7	23.9
Chile	1.1	45.4
Dominican Republic	2.1	37.9
France	2.0	25.1
Germany	3.7	28.0
Guatemala	1.6	46.0
Hungary	4.1	20.5
India	3.5	33.5
Israel	2.4	28.2
Italy	1.9	27.4
Mexico	1.2	41.6
Norway	4.1	21.8
Sweden	3.4	20.1
United Kingdom	2.1	27.5
United States	1.8	30.5

Lorencova kriva i Gini index

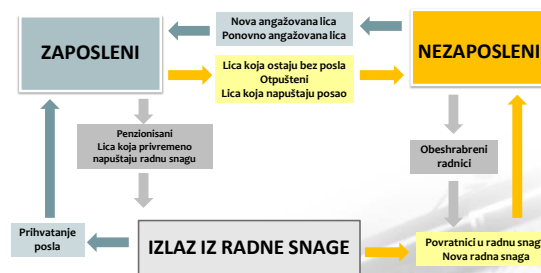


36

Nezaposlenost i uloga sindikata



Tokovi tržišta rada



38

Mjerenje nezaposlenosti

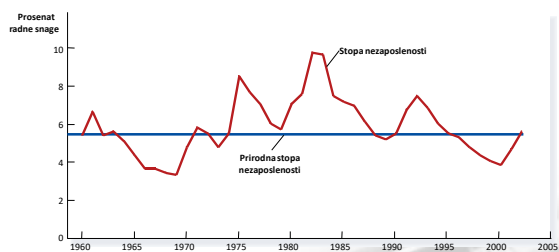
$$\text{Radna snaga} = \text{ZAPOSLENI} + \text{NEZAPOSLENI}$$

$$\text{Stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{NEZAPOSLENI}}{\text{radna snaga}} \times 100$$

$$\text{Stopa učešća u radnoj snazi} = \frac{\text{radna snaga}}{\text{odraslo stanovništvo}} \times 100$$

39

Stopa nezaposlenosti od 1960.godine (SAD)



- **Prirodna ili ravnotežna stopa nezaposlenosti** predstavlja normalnu stopu nezaposlenosti oko koje fluktuiira stopa nezaposlenosti
- **Ciklična nezaposlenost** – odstupanje od prirodne stope

40

Identifikacija nezaposlenosti

- **Frikciona** nezaposlenost
- **Strukturna** nezaposlenost
- Nezaposlenost **usljed nedovoljne tražnje**
- **Klasična** nezaposlenost
- **Dobrovoljna** vs. **prinudna** nezaposlenost

41

Sindikati

- **Sindikati** je udruženje radnika koje pregovara sa poslodavcima o nadnicama i uslovima rada
- Javlja se kao posljedica industrijalizacije
- Sindikalna organizovanost prema sektorima i zanimanjima

42

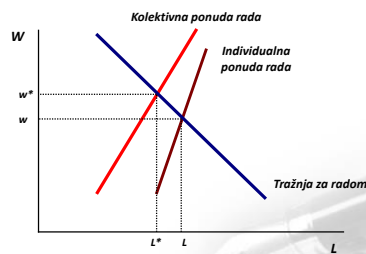
Ciljevi sindikata

- Koji su razlozi postojanja radničkih sindikata?
- **Dva primarna ekonomska cilja**: što veće realne zarade i što više radnih mjesta.
- Postoji trade off između zaposlenosti i zarada

43

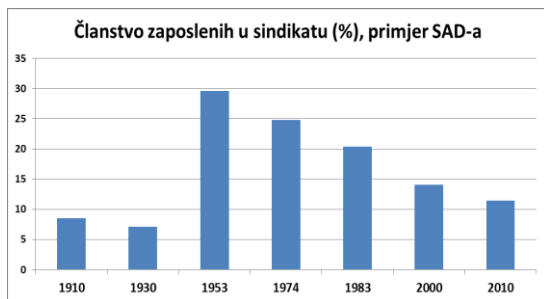
Ekonomske implikacije

- Da li su sindikati maksimizatori?



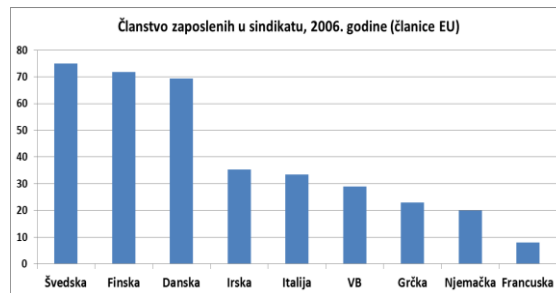
44

SINDIKAT – primjer SAD



45

SINDIKAT – primjer EU



46

Smanjenje sindikalizacije rada

- Rast uslužnog sektora nasuprot tradicionalnoj industriji
- Sužavanje funkcija i smanjenje javnog sektora od 80-ih godina
- Fleksibilnost proizvodnje i pad obima usled rasta tehnologije

47

Kolektivno pregovaranje

- Pregovaranje o kolektivnom ugovoru je jedna od najsloženijih transakcija u privredi
- **Simbiotski odnos** poslodavaca i radnika
- Štrajk/optužanje kao krajnje oružje sindikata/poslodavca

48

Model pregovaranja

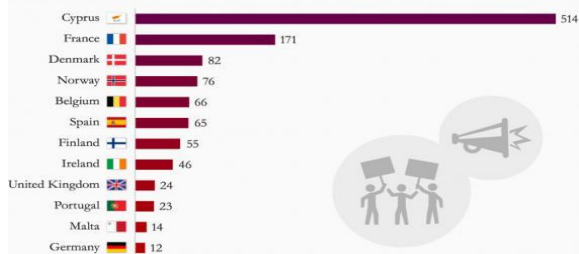
- Chamberlain-ov model kolektivnog pregovaranja
- Pregovaračka moć sindikata i menadžmenta
- Troškovi pristajanja i troškovi nepristajanja

49

Štrajkovi u Evropi

Where do European workers strike most often?

Average days not worked due to industrial action per 1,000 employees (2009-2013)



@StatistaCharts Source: ctui

INDEPENDENT statista

Štrajkovi u Grčkoj i Portugaliji

Sindikati u **Grčkoj** protestuju protiv fiskalne reforme i zamrzavanja plata u javnom sektoru.



Zaposleni u javnom sektoru u **Portugaliji** stupili su u štrajk protestujući protiv odluke vlade o zamrzavanju plata.

51

Štrajkovi u zemljama EU

Generalni štrajk širom Španije uperen je protiv novih mjera vlade u dijelu reforme tržišta rada.



Barcelona
29. mart 2012.

52

NEUSKLAĐENOST TRŽIŠTA RADA I OBRAZOVNOG SISTEMA U CRNOJ GORI

Tržište rada i sistem obrazovanja

- Neusklađenost sistema obrazovanja i tržišta rada **se manifestuje kroz nepodudarnost ponude rada i tražnje za radom**
- Posljedica - **neadekvatna upotreba rada kao najvažnijeg faktora proizvodnje**, tj. opadajuća korisnost rada.
- U Crnoj Gori u 2014. godini **ponuda rada bila je 24,6% veća od tražnje za radom**

54

POJAVNI OBLICI NEPODUDARNOSTI PONUDE I TRAŽNJE NA TRŽIŠTU RADA

Vertikalna nepodudarnost (Vertical mismatch)	Nivo obrazovanja ili vještina je manji ili veći od zahtjeva radnog mjesta.
Horizontalna nepodudarnost (Horizontal mismatch)	Nivo obrazovanja ili vještina je odgovarajući, ali ne i oblast obrazovanja.
Veći nivo kvalifikacija (Overqualification)	Osoba ima veći nivo kvalifikacija nego što posao zahtijeva.
Niži nivo kvalifikacija (Underqualification)	Osoba ima niži nivo kvalifikacija nego što posao zahtijeva.
Veći nivo vještina (Overskilling)	Situacija u kojoj osoba nije u mogućnosti da u potpunosti iskoristi svoje vještine i sposobnosti na trenutnom radnom mjestu.
Niži nivo vještina (Underskilling)	Situacija u kojoj osobi nedostaju potrebne vještine i sposobnost za obavljanje trenutnog posla po važećim standardima.
„Fenomen diplome“ (Credentialism)	Situacija u kojoj nivo obrazovanja potreban da se dobije posao prevazilazi nivo obrazovanja neophodan da se posao adekvatno obavi.
Zastarijevanje znanja (Economic skills obsolescence)	Situacija u kojoj ranije korišćene vještine za obavljanje posla više nijesu neophodne, zastarele su ili izgubile na važnosti.

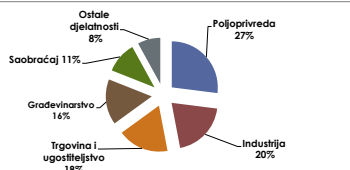
Tržište rada i sistem obrazovanja (EU)

- U prosjeku **33% radnika** je većeg nivoa obrazovanja od zahtijevanog (**overeducation**), i kreće se od 15% u Holandiji do 79% u Estoniji
- Mnogo veća proporcija radnika sa nižim nivoom obrazovanja od potreba tržišta (**undereducation**) – u prosjeku **59%**
- Najmanji je **procenat radnika kod kojih se u potpunosti poklapa kvalitet ponude sa potrebama tržišta** - čak **ispod 10%** u 20 zemalja obrađenih istraživanjem (Galasi, 2008)

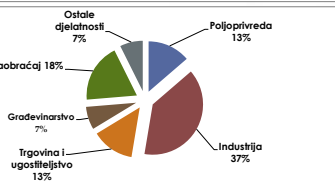
56

Istorija problema – struktura privrede CG

1961

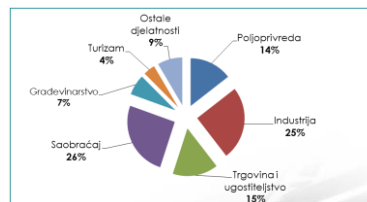


1989



Istorija problema – struktura privrede CG

2000

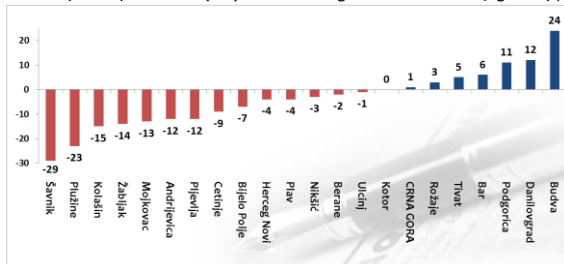


Danas, **dominantan udio u vrijednosti BDP-a pripada sektoru usluga**, na uštrb sektora poljoprivrede i industrije. Tako je u periodu od 2000-2013. godine **učešće poljoprivrede u bruto domaćem proizvodu smanjeno na 8%**, dok je **učešće industrije smanjeno na 11%**.

Istorija problema – Crna Gora

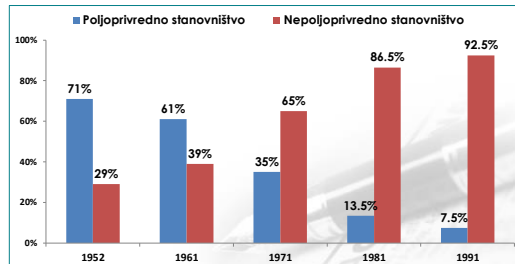
Unutrašnje migracije - **nepodudarnost ljudskih resursa i privrednih resursa**

Promjena broja stanovnika po opštinama u 2011. godini u odnosu na 2003. godinu (%)



Istorija problema – Crna Gora

Migracije stanovništva i proces **deagrarizacije, devastacije i depopulizacije obradivog prostora**



Tržište rada i sistem obrazovanja

KARAKTERISTIKE TRŽIŠTA RADA U CRNOJ GORI

NISKA STOPA AKTIVNOSTI 55%	DISPARITETI U REGIONALNOJ NEZAPOSLENOSTI JUG 5,6% CENTAR 11,7% SJEVER 36,4%
VISOKA STOPA DUGOROČNE NEZAPOSLENOSTI 57% nezaposlenih traže posao duže od godinu dana	IZRAŽENO ZAPOSŁJAVANJE STRANACA 23.255 lica u 2014. godini
VISOKA STOPA NEZAPOSLENOSTI MLADIH 34,5% (od 15-24 g.)	NISKA PRODUKTIVNOST RADNE SNAGE 22% prosječne produktivnosti 27 zemalja Evropske unije (2009)

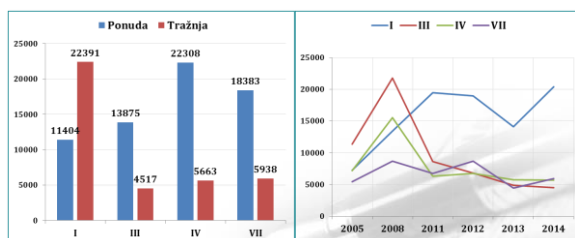
Tržište rada i sistem obrazovanja

Parametri tržišta rada prema stepenu obrazovanja, 2015 (ZZZ)

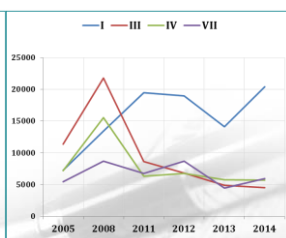
	Aktivno stanovništvo prema stepenu obrazovanja (%)	Stopa aktivnosti po stepenu obrazovanja	Stopa zaposlenosti po stepenu obrazovanja	Stopa nezaposlenosti po stepenu obrazovanja
Bez škole i nepotpuna osnovna škola	1,5	12,4	9,8	20,9
Osnovna škola	7,7	23,8	16,7	29,7
Stručno obrazovanje nakon osnovne škole	15,2	56,2	45,2	19,6
Srednje opšte obrazovanje	5,8	46,8	38,1	18,6
Srednje stručne škole	41,5	67,2	56,1	16,5
Više stručno obrazovanje	4,6	65,3	60,5	7,4
Fakultet, akademija ili visoka škola, doktori i magistri nauka	23,7	81,5	72,2	11,4
UKUPNO	100	55	45,9	16,5

Tržište rada i sistem obrazovanja

Ponuda i tražnja na ZZZ prema SSS (u hilj.)



Slobodna radna mjesta prema SSS (u hilj.)



Tržište rada i sistem obrazovanja

- Ukupan broj učenika na kraju školske 2013/14. godine
 - U osnovnim školama - **68.171**,
 - U srednjim škola - **30.180** učenika.
- Na visokoškolskim ustanovama u studijskoj 2014/15. godini **studiralo više od 26.000** studenata.
- Sistem visokog obrazovanja u Crnoj Gori započeo je sa reformom 2003. godine prihvatanjem Bolonjske deklaracije (tri nivoa studija, ECTS sistem prenošenja bodova, novi programi mobilnosti itd)

Tržište rada i sistem obrazovanja

Novu etapu razvoja sistema visokog obrazovanja karakterišu:

- o **Različit kvalitet obrazovanja** kako na nivou ustanova, tako i na nivou studijskih programa;
- o **Koncept cjeloživotnog učenja još uvijek nije dovoljno promovisan i razvijen;**
- o **Sistem visokog obrazovanja nije konkurentan i atraktivan** na međunarodnoj sceni;
- o Međunarodna saradnja i **akademska mobilnost nije na zadovoljavajućem nivou** (nepostojanje nastave na engleskom jeziku, nedovoljni infrastrukturni kapaciteti i sl);
- o **Naučnoistraživački rad nije dovoljno zastupljen;**
- o **Brz rast broja ustanova visokog obrazovanja i broja studenata**, bez postojanja veze između tog rasta i potreba tržišta rada.

Tržište rada i sistem obrazovanja

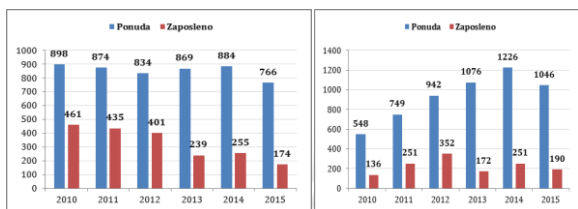
Broj upisanih studenata prema nivou studija u Crnoj Gori

Akademski godina	Osnovne studije	Specijalističke studije	Magistarske studije
2000/01	8 271	n.a.	n.a.
2001/02	7 878	n.a.	n.a.
2002/03	8 333	n.a.	n.a.
2003/04	9 759	n.a.	n.a.
2004/05	11 011	n.a.	n.a.
2005/06	12 903	n.a.	n.a.
2006/07	16 173	n.a.	n.a.
2007/08	18 009	420	966
2008/09	20 490	1 225	1 023
2009/10	21 199	1 656	931
2010/11	22 163	1 880	1 061
2011/12	22 227	2 215	780
2012/13	22 279	2 169	463
2013/14	23 442	2 014	552
2014/15	24 184	1 903	443

Tržište rada i sistem obrazovanja

ZANIMANJE EKONOMISTA (ZZZ CG)

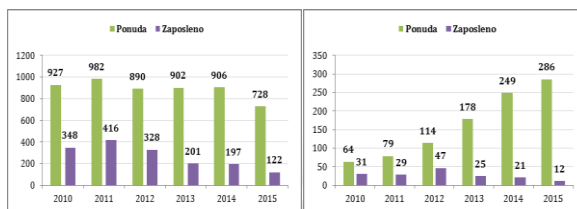
Ponuda i broj zaposlenih dipl. ecc (lijevo) i bachelor – ekonomije (desno)



Tržište rada i sistem obrazovanja

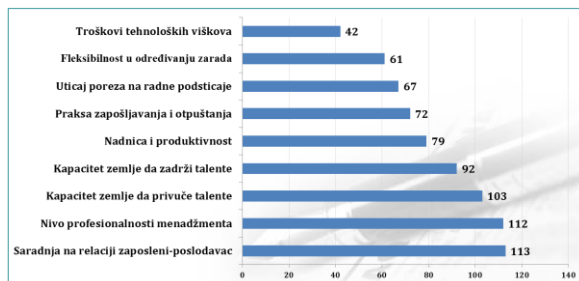
ZANIMANJE PRAVNIK (ZZZ CG)

Ponuda i broj zaposlenih dipl. pravnik (lijevo) i bachelor prava (desno)



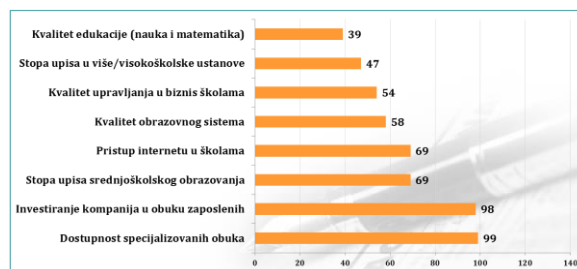
Konkurentnost – tržište rada

Pozicija Crne Gore na rang listi globalne konkurentnosti, 7 stub – **efikasnost tržišta rada** (2015)



Konkurentnost – obrazovanje i obuka

Pozicija CG na rang listi globalne konkurentnosti, 5 stub – **visoko obrazovanje i obuka** (2015)



PREPORUKE

KAKO RIJEŠITI NEUSKLAĐENOST SISTEMA OBRAZOVANJA I TRŽIŠTA RADA?

- UNIVERZITETI I ŠKOLE
- KREATORI POLITIKE (VLADA)
- PREDUZEĆE
- RADNICI

Tržište rada i sistem obrazovanja

PREPORUKE

- Svake 3-5 godina vršiti analizu problema neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada kroz posebna empirijska istraživanja koja su po metodologiji i strukturi uskladena sa evropskim;
- Izgraditi fleksibilnije tržište rada, kroz dalju reformu radnog zakonodavstva;
- Promocija cjeloživotnog učenja uz podršku svih obrazovnih institucija;

Tržište rada i sistem obrazovanja

PREPORUKE

- **Kontinuirano unapređivati programe stručnih obuka mladih i odraslih** u mjeri da isti doprinose realokaciji rada među različitim djelatnostima privređivanja;
- **Unaprijediti postojeće i kreirati nove programe specijalne edukacije** za one poslove kod kojih postoji suficit tražnje za radom, a za koje se dominantno angažuje radna snaga iz zemalja regiona;
- **Unaprijediti praktičnu nastavu**, konkretizovati znanja, razvijati vještine i afirmisati važnost samoobrazovanja;

Tržište rada i sistem obrazovanja

PREPORUKE

- Kontinuirano raditi na stvaranju znanja visoke upotrebne vrijednosti kroz **razvijanje kvalitetnije specijalizacije u sistemu formalnog obrazovanja**;
- Unaprijediti eksternu kontrolu kvaliteta u obrazovnim institucijama (**afirmacija kvaliteta umjesto kvantiteta**);
- **Dizajnirati programe na svim nivoima obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada** na srednji i dugi rok;
- **Periodično usklađivati upisne politike na visokoobrazovnim institucijama sa potrebama privrede**, odnosno tržišta rada;

Tržište rada i sistem obrazovanja

PREPORUKE

- Unaprijediti saradnju i partnerstvo između obrazovnih institucija, javnih službi za zapošljavanje i Unije poslodavaca;
- **Osnovati ili ojačati savjetodavna tijela u obrazovnim institucijama** – savjete srednjih škola/fakulteta/univerziteta u kojima participiraju predstavnici poslodavaca, akademske zajednice i nadležnih državnih institucija;
- **Ojačati funkciju karijernog i profesionalnog usavršavanja**, tj. otvaranje i unapređenje centara za razvoj karijere u obrazovnim institucijama;
- **Osnovati trening centre u visokoobrazovnim ustanovama** namijenjene potrebama poslodavaca za dodatnu/specifičnu obuku zaposlenih;
- **Raditi na razvijanju dugoročno orijentisane funkcije menadžmenta ljudskih resursa na nivou preduzeća.**