

# СВЕТСКА БАНКА

Извештај о развоју у свету 2019.

## ПРОМЕНА ПРИРОДЕ РАДА

### 1. Силе промене

Стрепња расте свуда у свету рада када задатке које су некада обављали људи преузимају роботи и компјутерска технологија. Подаци показују да један додатни робот на хиљаду радника смањује запосленост становништва за отприлике 0,18% – 0,34% а зараде се смањују за 0,25% - 0,5%. Фоксон Технолоџи Група, највећи монтажер електронике, недавно је смањио број радника за 30% када је укључио роботе у процес производње (са 1,3 милиона запослених 2012. на 873.467 до краја 2016). ЈП Морган Чејс, највећа банка у Сједињеним Државама, смањила је за 360.000 сати радно време и отпустила на хиљаде службеника који раде на кредитима и адвоката у тренутку када је почела да користи машине за приступ уговорима о комерцијалним кредитима. Робот који је изумела аустралијска компанија Фастбрик Роботикс може да сложи 1.000 стандардних цигала за један сат и тако замени радни дан два зидара. Сада се такође користе нови роботи за мужу крава које је изумео шведски произвођач пољопривредне опреме ДеЛавал Интернационал.

Аутоматизација смањује трошкове производње и зависност од јефтине радне снаге у страним земљама што чини изводљивијим враћање производње у земљу одакле компанија потиче. Током 2017-те 3Д штампа је омогућила Адидасу да успостави две "брзе фабрике" за производњу патика у Ансбашу, у Немачкој и Атланти, у Сједињеним Државама, укидајући више од 1.000 радних места у Вијетнаму. Од 2015-те мултинационалне компаније базиране у САД све мање набављају од својих иностраних подружница, што значи да премаштање производње изван земље није више тако актуелно. Увоз од других («измештених») иностраних компанија такође опада од 2012.

Технологија замењује радну снагу у многим занимањима. Рутински задаци као што су попис инвентара, задаци који се обављају по правилима, као што су правна истраживања или контрола поштовања саобраћајних

прописа, суочавају се са директним изазовима. Како технологија вештачке интелигенције и спретност робота напредују, под претњом су и неки не тако рутински задаци. АлфаГо Зеро, компјутерски програм, сам је себе научио да победи светске шампионе у традиционалној кинеској игри "Го". Међутим, ипак је и даље потребно да људи "надгледају" роботе: након што је у САД укључио роботе у дизање великих терета, Амазон је у стовариштима запослио нових 80.000 радника. Технологија је, међутим, мање у стању да замени радну снагу у делатностима које захтевају иновације, као што су образовање, медији, забава, истраживање и политика. У овим случајевима, људска бића су незаменљиви фактор производње, пре свега због тога што поседују социјалну интелигенцију.

Тренд замене радника роботима изазива забринутост. Све веће запошљавање на интелектуалним пословима са високим примањима и на пословима где су примања баш ниска – са мало оних у средини – доводи до "поларизованог" тржишта рада. Поларизација се већ појављује у неким економијама које се брзо развијају. У Турској, Филипинима и Јужној Африци нестају рутинска занимања која захтевају средњи ниво вештина. У Мексику се од 2000-те до 2010-те број чиновника смањивао по стопи од 2,5% годишње. Колико ће овај тренд трајати зависиће од одговора друштва. Услужна занимања могу бити алтернатива радницима на физичким пословима, али то онда захтева циљно стицање нових вештина. Неопходно је ново распоређивање укупне радне снаге по гранама и секторима.

У исто време, аутоматизација ствара нова радна места: занимање «стручњака за развој веб-технологија», на пример, није постојало до почетка 1990-тих, док је 2017. на таквим радним местима већ радило 11 милиона људи. «Самовозећи аутомобили» и паметна технологија захтеваће раднике на одржавању, стварање нових "техничких" послова за оне који се разумеју у префињене поправке. Током две деценије, све до 2012-те, запошљавање је расло брже у занимањима која су брзо компјутеризована (као што је графички дизајн), него у онима која су се аутоматизовала спорије.

### *Дигитална инфраструктура*

Дигитална инфраструктура подстиче бизнис и отварање нових радних места. Економска литература разматра три механизма. Прво, нестанак физичке снаге као фактора производње олакшава започињање новог бизниса. Друго, дигитална инфраструктура дозвољава приступ тржиштима која нису само локална. Треће, појединци имају приступ радним местима која исто тако

нису само локална. Да би ова три механизма функционисала, потребно је да појединци буду повезани. Међутим, то није увек случај. Дигиталне платформе такође мењају однос између фирми и радника на начин који постојеће програме социјалног осигурања и уредбе радног законодавства доводе у питање.

У многим земљама, побољшани приступ дигиталној инфраструктури путем лап-топова, таблета, и паметних телефона, омогућио је процват «услуга на захтев». Онлајн тржишта рада, која су настала током протекле деценије, чине одређене типове занимања приступачним за многе, али често на флексибилној основи. Примери се крећу од чишћења станова, до финансијских послова као што је рачуноводство.

Ова дешавања нису ограничена на земље где су приходи високи. »Економија тезгарења« одомаћује се и у земљама у развоју. «Airbnb“, онлајн платформа која обезбеђује смештај по кућама/становима, шири се тако у Африци. Компанија је све већа: док је 2013 имала само 6000 места за смештај, 2017 их је било већ 100.000. «Хело Трактор», који је почео са радом у Нигерији, мобилном технологијом повезује мале фарме са фирмама које изнајмљују тракторе. До експанзије је дошло и у Кенији, Гани и Малавију. Такви нови начини пословања воде бољем укључењу жена у тржиште рада. Једна од три жене у земљама ОЕСД већ води посао самостално. Жене избеглице из Јордана, којима је због социо-културолошких норми ограничено кретање, окрећу се економији тезгарења како би зарадиле новац. «Свипсаут», платформа која се бави услугама на захтев, повезује 4.000 жена – радница на кућним пословима, са власницима кућа у четири града Јужне Африке.

Побољшање дигиталне инфраструктуре и боља повезаност не само да пружају нове прилике него и дају нови облик људским аспирацијама. Многи су овдувек желели да искусе квалитетнији живот. Већа изложеност информацијама о различитим, често другачијим стилевима живота, само наглашава ово осећање. Тамо где су аспирације повезане са новим приликама, може доћи до инклузивног, одрживог економског раста. Али, ако постоји неједнакост у приликама, могу настати фрустрације које воде у фрагментацију друштва. Арапско пролеће, пораст популизма у Европи и недавна поларизација широм Велике Британије и САД, представљају важне манифестације овог тренда.

## *Трговина и директне стране инвестиције*

Нове прилике за запослење настају у неколико грана, али највише у сектору услуга. Трговина услугама значајно расте током протекле две деценије, и сада чини скоро једну четвртину глобалног извоза. Удео који у томе имају земље у развоју је у порасту. Водеће у сектору су земље БРИК (Бразил, Русија, Индија и Кина). Индија је, на пример, тренутно највећи извозник информатичких услуга у свету – њен удео у светском извозу услуга се од 2000 до 2013 утростручио и сада износи преко 3%. Бразил је такође међу првих 30 извозника услуга у свету и наставља да се брзо пење на лествици.

Директне стране инвестиције такође могу да омогуће отварање нових радних места. Примећује се њихов све већи прилив из земаља где су примања на средњем нивоу, као што је Кина. Директне стране инвестиције у под-сахарској Африци, Европи, Централној Азији и Јужној Азији углавном стижу из земаља БРИК. Расту ин оне на релацији "Југ-север" - ту компаније из привреда у развоју инвестирају у богате привреде како би обезбедиле напреднију технологију или експертизу до којих не могу да дођу саме. На пример, индијски конгломерат «Тата» 2008. купио је брендове «ФордМотор», «Јагуар» и «Ленд Ровер» за 2,3 милијарде долара. Исте године, руска мултинационална енергетска компанија «Лукоил» купила је 49% италијанске рафинерије «ЕРГ СпА» која има погоне на Сицилији.

## *Остали глобални трендови*

Има и других сила које утичу на промену природе рада. У земљама где су примања висока, старији од 65 година већ чине значајан део популације. Све дужи људски век утиче на развој индустрије погребних услуга и све важнија постаје поновна обука радника које промене затичу усред каријере. У земљама где су примања на средњем нивоу, пропорција старијих ће такође расти, па ако их је 2015-те било 7,0%, 2050-те ће их бити 15,9%. Удео радно способне популације у земљама где су примања ниска и даље је у порасту и 2015-те ће достићи ће 62,2%. Једна од пет особа узраста од 15 до 24 године долази из земаља где су примања ниска. Данас под-сахарска Африка има најмлађу популацију на свету и број младих радника наставиће да се повећава. Како би могли да учествују у привреди која настаје људи ће морати да стичу нове вештине.

Све старија популација пружа прилику за нове послове на дуже стазе,

пре свега у сектору социјале. Истовремено, у развијеним земљама та популација представља изазов за одрживе програме социјалног осигурања. Дужи радни век изискује стицање нових вештина и решавање питања здравствене заштите. Што се тиче великог броја младих, ту је проблем незапослености, али и неактивности. Изазив могу представљати и ставови и културне норме у предузећима. Нови докази указују на то шта функционише (целовити програми обуке усклађени са захтевима наручилаца), а шта не (само обука).

Додатни изазов тржишту рада представља и све већа градска популација. Док су високе стопе акумулације људског капитала углавном праћене растом запошљавања, недавни трендови у Африци показују да се урбанизација може одвијати и без отварања нових радних места. У Адис Абеби, четвртина радника у градовима је незапослена. У земљама као што су Либерија и Мадагаскар, БДП по глави становника опада, иако се урбанизација наставља. Једно новије истраживање указује на важност коју у развоју социјалне мобилности сеоског становништва имају мањи градови. Те градове владе земаља у развоју које раде на урбанизацији могу користити као потенцијални инструмент за смањење сиромаштва.

Важан је и утицај климатских промена. Екстремни временски услови и промена годишњих доба остављају милионе радника без посла. Кретање ка привреди са смањеним избацавањем угљеника такође налаже промене у производњи. Улагања у нове изворе чисте енергије може да води у отварање нових радних места. Такве инвестиције су противтежа изгубљеним радним местима у фабрикама које користе енергију угља и које се постепено затварају.

## 2. Прошли и будући послови

Динамично тржиште рада са све бржом аутоматизацијом и све слабијом заштитом радника захтева све веће присуство **правника** – како у јавним дебатама општег карактера, тако и на судовима. Велики раст броја туриста и потреба за новим одредиштима представљају изазов за агензије које се баве **екотуризмом** у егзотичним земљама. С обзиром да 47 % американаца старијих од 20 година пати од гојазности, све је већа тражња за

**нутриционистима** на које се годишње троше стотине милиона долара. Ту би спадале и школе „на даљину“ које обучавају велики број заинтересованих.

Послови прошлости. Истовремено нестајаће професије у којима ће машине потиснути људе: **сајције, поштари, возачи камиона и аутобуса, механичари, запослени на паковању, продавци, конобари** и други. Страдаће и „беле крагне“ запослене на компјутерима, који се баве одржавањем, увођењем и тражењем података. Процент радних места која ће бити угашена услед аутоматизације није лако утврдити тачно, па се за САД он креће од 7 до 47 %, за Јапан 6 до 55 %, Боливију 2 до 41 %, Колумбију 4 % и Вијетнам 1 %. Урађен је програм процене могућности аутоматизације појединих занимања (њих 702). Шпанија је у повољној ситуацији јер има пуно запослених у туризму где је аутоматизација слабо споводива, док је Чешка као извозник резервних делова за аутомобиле, рањива.

Послови будућности. Пре свега они везани за развој **дигиталних (информационо-комуникционих) технологија - ИКТ.** У Индији је тај сектор већ највећи послодавац и ствара 7,7 % БДП-а. У Британији је тај сектор растао 50 % брже од остатка привреде. У Канади у њему ради око пола милиона запослених. И тај раст ће се наставити. Све већа распрострањеност Интернета, мобилних телефона и осталих достигнућа, довешће до тога да ће их људи све више корисити у послу, вођењу својих финансија и забави. Требаће доста људи да одржава везе, омогућава глатко функционисање свега и да ради на иновацијама. „Индустрија апликација“ је 2015. створила приход од 41 милијарде долара, што ће се 2020-те удвостучити. Око 2030-те виртуелни сектор би могао да оствари приход од око 140 милијади долара, што отвара нове могућности за професије као што су „**запослени на развоју апликација**“ и „**дизајнер виртуелне стварности**“. Само између 1999-те и 2016-те покривеност мобилном телефонијом у под-Сахарској Африци порасла је са 10 на 43 %. У Јужној Африци на пр. запосленост је због тога скочила за 15 %. На неким другим местима то је био узрок раста **е-банкарства и е-управе**, па је плаћање пореза преко Интернета у Гани довело је до отварања 1000 нових радних места).

Биће пуно нових послова и ван ИКТ. Кинески програм **градње путева** према Европи, Азији и Африци везан за велике инфраструктурне подухвате у области **енергетике и пољопривреде**, захтеваће мноштво радника. С друге стране, ти пројекти ће повећати тражњу за кадровим из области **трговине** и области чији ће развој трговина подстицати. У Индији се планира укидање

барјера за стране инвестиције и отварање 100 милиона радних места до 2022. Прве мере већ су довеле до раста улагања од 18 % (46 милијарди долара само у 2016.).

Раст средње класе и старење оног дела становништва које располаже солидним приходима биће фактор развоја **туризма**. Такви туристи неће се задовољити само аутоматизованим хотелима и механичким конобарима, већ ће тражити и многе услуге које могу пружити само људи. Туризам се показао изузетно отпорним на привредне потресе и трећи је сектор по брзини раста после хемије и горива (испред је ауто-индустрије и производње хране). До 2033-ће предвиђа се годишњи раст броја туриста по стопи од 33% и њих би 2030-те требало да буде 1,8 милијарди годишње. У 2016-ој у туризму је у свету радило 109 милиона људи који су остварили приход од 2300 милијарди долара. Индиректно, он је запослио још 192 милиона људи и остварио додатних 5300 милијарди долара (10% светског БДП-а). Планира се да ће 2017-те та грана обезбеђивати 380 милиона радних места.

Болести су вечите, па ће многа нова радна места бити отворена у сектору **здравства**. Ту машине често не могу да замене људе. Компјутери могу заменити лекаре у постављању дијагнозе, али не и у људском контакту без кога нема уживљавања у стање болесника и доношења важних одлука у складу с начелима хуманости. Ово се односи и на **лекаре** и на **медицинске сестре/бабице** (које у многим земљама чине 50 % здравственог персонала). Око 2030-те ће на светском нивоу бити неопходно 80 милиона здравствених радника (тренутно их је запослено 40 милиона). С обзиром да становништво све више стари, рашће и тражња за **кућном негом**, а с обзиром на модне трендове, експлозивни раст доживеће и **индустрија аеробика** (и медицински туризам – само у Азији се до 2022-ге предвиђа зарада од 14 милијарди долара).

Значи, најперспективније гране – гране будућности - су: **информтивно-комуникационе технологије (ИКТ), забава, одрживи развој, образовање (и образовање током читавог живота), здравство (и индустрија аеробика), туризам, машинство и политика/управљање.**

## Листа занимања будућности

### У сиромашним земљама

Међу висококвалификованим занимањима:

- Инжењер за енергетске ресурсе
- Стручњак за воде
- Стручњак за урбано планирање
- Саветник за отпад
- Лекар

Међу мање квалификованим:

- Наставник на даљину
- Учитељ
- Локални политичар
- Медицинска сестра
- Туристички водич
- Туристички оператор
- Произвођач органске хране
- Стручњак за кућну негу
- Хотелски радник

### У средње богатим земљама

Међу високо квалификованим занимањима:

- Правник
- Стручњак за обраду података
- Стручњак за компјутерске „облаке“
- Истраживач у области апликација
- Инжењер роботике
- Инжењер и координатор дронева

Међу мање квалификованим:

- Стручњак за садржаје веб-страница



- Стручњак за исправност хране
- Стручњак за рехабилитацију
- Саветник за каријеру
- Модни креатор
- Члан бродске, авио или земаљске посаде

### У богатим земљама:

Међу висококвалификованим занимањима:

- Нано-технолог
- Специјалиста за сајбер-безбедност

Међу мање квалификованим:

- Нутрициониста
- Стручњак за технолошке зависности
- Професионални руководиоцац

Велики процват доживеће „кластери“ – спој ИКТ фирми, техничких универзитета и државних/приватних института (попут оних у калифорнијској Силиконској долини, кенијској Силиконској савани и индијском Бенгалору). Одатле ће кретати нови производи, долазити нови стручњаци, тамо ће се отворати нова радна места. У Европи имамо примере Берлина, Брна у Чешкој, ту су и Беицинг и многи други.

Висококвалификована занимања цветаће највише у богатим државама, пошто ће развој аутоматизације смањивати значај јефтиног рада који је фирме наводио да улажу у сиромашне земље, па ће се капитал (инвестиције) враћати на Запад. Истовремено ће се у земљама у развоју угасити многа радна места у непосредној производњи, кол-центрима и пољопривреди, док ће расти тражња за квалификованим радницима у прехранбеној индустрији и за контролорима квалитета хране.

### 3. Акумулација људског капитала

Развој људског капитала који је један од најважнијих фактора производње и повећања плата захтева развијено здравство, школство и учење кроз рад (радно искуство). Чини се, међутим, да се у данашње време ту недовољно инвестира. Најсвесније су у том погледу Шведска, Јапан и Јужна Кореја, које гледају да свима обезбеде бар средње образовање. Најгоре су афричке земље, које су понекад у стању да обезбеде тек неколико година школовања. Различита дужина образовања у различитим земљама у различитој мери делује на висину плата, али обично позитивно.

Образовање уз рад даје добре резултате у Централној и Западној Европи, док је у САД релативно непознато. Схватање важности учења кроз рад је, на пример, „Тојоту“ навело да отвори своју школу намењену средњошколцима и студентима који каријеру желе да наставе у тој фирми. Налазе их док још уче и упућују у двогодишњу школу везану за рад. Дужина стажа у различитим земљама различито делује на висину плата, али делује. У ери аутоматизације тај ће утицај бити највећи у области услуга које се не могу аутоматизовати. Ипак, генерално гледано, ниво образовања свуда више утиче на ниво плата него дужина радног искуства (године стажа). При чему мање код жена и тамо где се на тржишту појављује много нове радне снаге или где бројне иновације чине дугогодишње радно искуство застарелим.

### 4. Појединци

Велики је значај предшколског образовања за развијање неких функција које су кључне у социјално-економском животу (регулисање осећања, мисли и понашања, комуникације и уживљавања у стања других). Нека занимања без тога просто не могу (лекари и сестре, на пример). Проблем је што то образовање, због социјалних разлика, деца из различитих слојева друштва стичу у различитој мери, што се касније итекако одражава на њихово даље образовање. Ту би пуно могла да помогну додатна улагања. Запад је тога свестан, па тамо на предшколско образовање иде 8,8 % новца намењеног школству. У Трећем свету је та сума на нивоу од свега 0,3 %, тако да око 250 милиона деце због тога неће моћи да оствари свој пуни

потенцијал. Наводи се негативан пример Србије где предшколске установе има могућност да похађа 85 % деце из богатијих, а само 15% из сиромашнијих породица.

## 5. Фирме

На делу је процес технолошког напретка и крајње раздробљености производње, где се један производ прави од саставних делова произведених широм света. Све то утиче на природу рада – мењају се радни задаци и знања која се траже. При томе је карактеристично да се смањује удео радника у доходу. То се тумачи појавом „суперфирми“. Глобализација и нове ИК технологије раде у корист најпродуктивнијих (тј. супер) фирми у грани, подстичући пресељење запослених код њих. Може се предвидети концентрација производње у њиховим рукама и низак удео рада у новоствореној вредности и продајама (примери извозних „суперфирми“ су Самсунг у Вијетнаму и Интел у Коста Рики).

„Суперфирме“ мењају природу рада јер прибегавају масовном измештању производње, нетипичним облицима рада, агенцијском и раду „слободних стрелаца“ („фри ленсера“). Фирме које раде за њих зову се „сателитске“ и све их је више, што даље мења природу рада. У компанији „Алфабет“ која ради за Гугл, половина запослених ради са пуним радним временом, а половина су „измештени“. Око 70 000 радника са уговором о делу тестира Гуглове аутомобиле без возача. Обично је у великим фирмама таквих радника 20 до 50%. Има предвиђања у којима се тврди да ће у будућности једини запослени на неодређено време бити управљачки кадрови.

## 6. Држава и друштво

### Поглавље 6: Влада и друштво

Променљива природа посла захтева проактивну улогу влада. Иако технологија може тржишту да донесе многе позитивне промене (мобилни телефони, на пример, могу бити коришћени за долажење до информација о ценама производа, обезбеђење трансфера новца до удаљених сеоских области или проширење тражње за радном снагом – она може да буде и реметилачка.<sup>131</sup>

Технологија може да повећа тренутне неуспехе на тржишту и створи нове. Она мења процесе у производњи и захтеве за знањима и вештинама, што може битно утицати на расподелу. Све то указује на важност деловања државе. У свету где се природа рада мења, прерасподела и подела ризика све више постају центри елементи политике.

Владе већ реагују на ове изазове. Сингапур је 2015. покренуо Иницијативу за будуће вештине, која свим Сингапурцима спремним да се врате у школу нуди ткзв. образовне кредите. Та земља ради и детаљну анализу потреба за вештинама на радним местима, покушавајући да одреди врсте обуке које би те потребе могле да задовоље. Влада је свесна да у условима убрзаног технолошког развоја, подизање нивоа знања представља главно средство очувања конкурентске способности земље.

Шведска, као још један пример, основала је широм земље Савете за сигуран посао. Ради се о непрофитним организацијама које води одбор представника послодаваца и радника (једним малим делом финансирају их послодавци). Циљ ових савета је да процес преласка радника са једног посла на други буде што неприметнији. Од послодаваца се захтева да обавештења о отказима дају унапреду, а онда савети раде како би обезбедили саветовање за оне који се суочавају са губитком посла – ако је потребно они пружају нову обуку или подршку за отпочињање ситног бизниса. Преко 85% шведских радника се после губитка посла током следеће године поново запошљава, што је највећи проценат поновног запошљавања у оквиру земаља ОЕСД.

Социјална заштита и системи социјалне заштите постају све важнији у друштву. Ови системи обухватају активне програме тржишта рада (нпр, субвенције за зараде, обуке, посредовања), институције тржишта рада, социјално осигурање и социјалну помоћ (која укључује разне програме у новцу, натури, и јавне радове). У сваком случају, прецизни планови се дефинишу на основу циљева који се желе остварити (трансфери новца у функцији акумулације људског капитала, разнолики програми јавних радова и сл.). Када су везани за услуге као што је брига о деци, програми могу доста утицати на односе међу половима.

Традиционално, поменути облици социјалне заштите везани су за формално запослење. Али како тржишта рада постају све флуиднија, овај модел постаје све мање релевантан. Данас радници раде на најразличитије начине. Око 16% послова у САД спадају данас у алтернативне (нетрадиционалне) облике рада, што представља раст од 10% у 2000. Као

результат тога системи социјалне заштите настали на бази односа послодавац – запослени примењују се у све мањем броју случајева.

У контексту променљивог тржишта рада владе и друштва могу пожелети да преиспитају постојећу структуру социјалних давања. У привредама многих земаља у развоју социјална заштита и системи рада нису у потпуности везани за запошљавање, па то може бити прилика да се избегну неки од проблема присутних у богатијим земљама. Велики неформални сектор представља најзначајнију баријеру ефективної социјалној заштити и систему рада. Неформални послови чине око 80% од укупне запослености у земљама са ниским зарадама, а 37% - 55% у земљама са зарадама на средњем нивоу.

У вези са тим, у пракси се све више замагљује разлика између социјалне помоћи и социјалног осигурања. Док у одређеном контексту ово може довести до стварања паралелних програма, слања погрешних стимуланса и удвајања трошкова, у неком другом интегрисање осигурања и помоћи пролази неприметно. У Кини, на пример, запослени који плаћају доприносе у пензијски фонд, примају социјалну (без уплате доприноса) пензију за своје остареле родитеље. А у оквиру здравственог осигурања неколико земаља пронађени су системи где владе сиромашнима субвенционишу уплате у фондове социјалног осигурања (нпр. у Чилеу, Коста Рики, Турској и сл.).

Проблем обезбеђивања делотворне подршке за угрожене раднике са ниским зарадама и даље је присутан у променљивом свету рада. Заиста, ситуација се може погоршати узимајући у обзир повезаност између технологије која све више тражи знање и растуће неједнакости. Иако су издаци за социјалну заштиту у земљама са високим зарадама значајни (око 16% БДП у Европи), број оних који испуњавају услове за добијање помоћи је обично јако мали. Према недавном истраживању у ЕУ, исплаћује се само 60% социјалних давања, обично због тога што људи нису свесни да та давања уопште постоје, због конфузија око тога испуњавају ли услове да их примају, обележености у случају примања помоћи, трошкова који прате приступ средствима или због компликоване административне процедуре.

У младим привредама у успону, ови изазови често постају још тежи услед дилеме «кога од многих» изабрати за примаоца социјалних давања. У просеку, у земљама са малим и средњим зарадама на пензије се троши 4% БДП. На социјалну помоћ одлази између 0.89%-1.5% БДП. Проблеми око

избора оних који испуњавају услове за подршку понекад доводе до грешака или ограничене покривености корисника. Најновије процене показују да је у земљама са ниским зарадама само 19% од најсиромашније петине становништва покривено неким обликом социјалне заштите или програмом запошљавања. Та покривеност у земљама са ниским и вишим-средњим примањима иде до 54% - 77%. Програми социјалне заштите «не допиру» ни до многих који се налазе у доњем делу средње класе, а који су по многим мерилима и даље «рањиви». Тај део популације није довољно сиромашан да би примао социјалну помоћ, а истовремено ни довољно богат нити радно «формализован» да би учествовао у социјалном осигурању. Ове групе људи могле би бити најпогођеније крупним променама на тржишту рада.

Како промене на тржишту рада изазивају све веће стрепње, пажња се преусмерава на социјалне 'минимуме'. Како тај минимум треба да изгледа је нешто о чему се води велика дебата. На пример, да ли да државна помоћ треба да буде само за оне којима највише треба, да ли треба да буде универзална, или нешто између? Ови изазови, чији је корен у историји и ставовима према редистрибуцији, утичу на избор начина интервенисања. Које су компаративне предности гарантоване минималне плате у односу на програм помоћи онима који не досежу пореску основицу или у односу на општу основну зараду? Која је «права» равнотежа између адекватности давања и подстицања на рад? Који захтеви се постављају приликом примене одређених система? Какве би последице прерасподеле трпели «победници и губитници» у различитим реформама? Да ли треба користити системе оријентисане на рад, као што су јавни радови, субвенционисање зарада, помоћ онима са ниским зарадама?

### Општи основни приход (ООП)

Ова идеја дала је повод за многе бурне дискусије. Ради се о новчаној суми (не исплати у натури или кроз услуге) која се исплаћује сваком грађанину, без обзира на његове укупне приходе и статус (не)запослености. ООП се разликује од програма помоћи онима који не прелазе одређени праг примања и где се исплате обустављају чим се он прекорачи. Ниво давања зависи од одлуке друштва и ту се отварају многе могућности. Суме се могу кретати од минималних, које покривају трошкове за стан и храну, преко оних средње висине које људе извлаче из стања сиромаштва, до релативно високих које пружају могућност и за школовање деце и сл. Оне представљају додатак платама зарађеним на радном месту, мада постоји и опција која жели да од

њих направи замену за рад. У том случају радило би се о замени за плату и то би онда могао да буде лек за аутоматизацију којим би се осигурали економска слобода и људска права.

Поред висине ООП важна су и неке друге ствари: хоће ли он представљати додатак или замену за постојећа социјална давања; да ли ће имати нека ограничења у погледу старосне доби (минимални узраст од 18 година и максимални истоветан са узрастом када се одлази у пензију); да ли ће се финансирати из пореза на приходе, од прихода везаних за национална богатства или из ПДВ-а). До сада је само Монголија била увела ООП који покрива сво становништво, свако је добијао 17 долара месечно, али је исплата обустављена због ограничених буџетских средстава. Сличан програм имао је и Иран, прво у натури (енергенти за све), а после у готовини. У почетку је њиме било обухваћен 21 милиона домаћинстава, али је касније тај број смањен на 17 милиона. Сваки грађанин је добијао 45 долара месечно.

Постоји доста мањих експеримената који личе на ООП. Финска је имала програм давања за 2000 незапослених током две године (свакоме по 600 долара месечно); у Калифорнији је 100 породица годину дана добијало по 2000 долара месечно; у Холандији је 250 домаћинстава две године добијало по 1100 долара месечно; у Канади се за 4000 грађана припрема програм који укључује исплату 13300 долара годишње.

Постоје и регионални пројекти финансирани из специфичних извора: фонд на Аљаски из кога је само 2016 исплаћено по 2000 долара сваком од 660000 грађана, а који се пуни делом прихода од нафте; фонд племенске владе Чироки индијанаца који је великој групи од 16000 грађана исплатио део дивиденди на приход од коцке и сл.

Најпроблематичније је оптерећење које такви фондови представљају за пореске системе. Направљени су прорачуни који показују да би у случају покривања само дела становништва ООП-ом (у висини гарантованог националног минималног прихода), у Финској на то одлазило 10,1 % БДП-а, у Француској, 10,1%, у Британији 8,9 % , у Италији, 3,3%. Да би се он, дакле, исплатио, требало би знатно повећати буџетске приходе. То би се могло постићи додатним опорезивањем прихода и укидањем постојећих пореских олакшица. Израчунато је да би у Финској и Француској та средства била више него довољна да се исфинансира ООП, док би у Британији она била недовољна.

ММФ је израчунао да би у средње развијеним привредама, на исплату ООП у висини 25% средње плате одлазило 3,75% БДП-а, док данас такве земље за разна социјална давања троше свега 1,5% БДП-а. У Индији би исплата 115 долара годишње свима (што би било довољно да се уклони крајња беда) сасвим могла да се финансира новцем који се користи за социјална давања. Велике су разлике међу земљама: док би у Непалу ООП који би био довољно висок да уклони сиромаштво чинио 11,3% БДП-а, у Чилеу би се радило о само 1,7%. У случају да се жели задовољити ООП-ом у висини садашњих укупних социјалних давања, онда би за то била потребна мања средства (у Непалу, на пример, само 1,6% БДП-а), иста (у Индонезији и Јужој Африци) или нешто већа (у Чилеу, 1,3% БДП-а).

### Последице у области дистрибуције

Увођење ООП би сигурно од неких створило добитнике, а од других губитнике. Неутралисање негативних последица зависило би од функционисања већ постојећих система социјалне сигурности (покривености давањима и њихове учесталости), од тога који би програми били укинута због ООП, висине самог ООП-а, постојеће структуре пореза, профила самих прималаца и сл.

Породице које и данас примају гарантовани минимални приход, од ООП-а не би имале никакве користи, док би корист извукли они који до сада нису испуњавали критеријуме за социјална давања. У многим земљама најбоље би прошли они са средњим примањима. Окористиле би се породице без деце, а лошије прошле самохране мајке са ниским примањима. Израчунато је да би у случају увођења ООП-а у Италији, ниво сиромаштва остао исти, али би оно тада погодило различите људе. У Британији – у случају да се ООП уводи без повећања буџетских средстава – сиромаштво би порасло јер би исплате појединцима који тренутно примају гарантовани минимални приход биле мање.

Главну бригу у случају увођења ООП представља могућност опадања заинтересованости за ступање на тржиште рада (већа могућност уживања у доколици), мада су истраживања на Аљасци и у Ирану показала да (сем међу младима) до тога није дошло. Пракса је, међутим, показала да последице могу бити и позитивне: Монголија је увођењем ООП смањила сиромаштво за 33,7%, а неједнакост за 21%; Иран је сиромаштво смањио за 5% ; на Аљасци



је после увођења ООП дошло до раста потрошње робе широке потрошње и услуга. Посебно је био позитиван утицај на децу из сиромашних породица у САД која су показала боље резултате у школи, поправила односе са родитељима и престала да се баве криминалом (чак 22% оних чије су породице примале ООП).

Велика дебата води се између присталица ООП и заступника теорије о гарантованом радном месту за све (програм НРЕГА, на пример, у Индији гарантује 100 дана запослености годишње, са платом на нивоу минималца). И док први говоре да се ту ради о некој врсти „принудног рада“ који подсећа на рани капотализам у Енглеској, други тврде да то није тачно и да право на рад, које свакоме ко жели да ради гарантује пристојан посао, не повлачи са собом и обавезу да се понуђени посао прихвати.

## Исплате

На светском нивоу 52% сиромашних не добија никакву помоћ (у неразвијеним земљама таквих је 81%). ООП би могао да попуни ту празнину. Али он би могао и да спасе рањиве категорије становништва (оне са нестабилним приходима, потенцијалне незапослене, многе који су на самој граници беде и оне погођене природним катастрофама) од опасности осиромашења у будућности. Да не говоримо о онима који не примају никакву помоћ јер су сасвим „неумрежени“ – бескућницима, социјално скрајнутима и домаћим мигрантима.

Системи социјалне заштите састоје се од мноштва програма који су само делимично усаглашени (у САД их је 82, у Бангладешу преко 100, а у Индији – на савезном и регионалном нивоу - преко хиљаду). Њихова средства због строгих и сложених бирократских процедура врло споро стижу до корисника. ООП би могао да значи свођење тог мноштва система на само један. Ту су, међутим, неопходни одређени предуслови: сигуран систем утврђивања личности корисника; широко разгранат механизам исплате; тржишта способна да одговоре на додатну тражњу (с обзиром да би „упумпавање“ крупних новчаних средстава на тржишта слабо снабдевена прехранбеним производима могло да доведе до раста цена хране). Посебно је питање да ли програме ООП треба организовати за све који живе на одређеним територијама или међу појединим категоријама становништва на нивоу читаве земље.

ООП би могао или да замени или да допуни постојеће програме социјалне помоћи. Замена не само да не би допринела уклањању проблема који су тренутно присутни, него би их највероватније умногостручила. Тако, ако би се поставило питање замене одређених програма, одмах би се јавили противници неспремни да се с тим помире (тако би се замени програма помоћи у храни готовинским ООП-ом супротставили сви који учествују у логистици неопходној за њену допрему и расподелу - власници и запослени у магацинима, превозу, малопродаји и др.). А затим, замена може довести до губитака у другим областима социјале – увођење универзалних новчаних примања може довести до смањења улагања у здравство и образовање. Искуство показује да су се СНАП ваучери за храну у САД (елемент Програма помоћи за додатну исхрану) показали 2 до 10 пута делотворнији од новчаних давања исте вредности намењених побољшању исхране на нивоу домаћинства. У Нигерији су најбољи резултати у искорењивању дечије потхрањености постигнути комбиновањем новчаних и давања у природи. У Јемену где бесни инфлација давања у природи су много боља од исплата у готовини, а у Етиопији и Индији сами корисници су се определили за давања у природи.

#### Општи основни приход или негативни порез на приход – ООП или НПП

Негативни порез на приход јамчи свакоме чији приход не прелази пореску основицу добијање одређеног основног прихода. Разлика између два система и није толико велика, а оба је увек присутна дилема где поставити границу прихода испод које људи треба да постану корисници новчане помоћи.

Често се мисли да би ООП добијали, сви, и то у једнаком износу, али се ту у ствари ради о циљном програму, финансираном из пореза који плаћају богатији. Једини случај када би га добијали сви, у једнаком износу, био би онај где би средства била обезбеђивана мимо пореза (из прихода добијених коришћењем природних богатстава или продајом права на избацивање одређених количина угљен-диоксида у атмосферу). ООП је бољи од НПП пре свега у случајевима када се жели допрети до сиротиње која ради у неформалном сектору.

## Остали елементи политике у овој области

Основна заштита представља само део опште слике. Важни су и активни програми запошљавања, посредовање и институције тржишта рада које помажу изналажењу равнотеже између заштите радника и њиховог прилагођавања новим околностима. Једна од опција је и лабављење регулативе које фирмама треба да омогући лакше „баратање“ запосленима, посебно онима с нижим примањима.

Промењена природа рада захтева промену облика социјалних давања, али и промену облика опорезивања. Да ли је зависност социјале од пореза на приход застарела и може ли се рачунати на нове изворе средстава, као што су приходи од природних богатстава или приходи од продаје права на изbacивање одређених количина угљен диоксида у атмосферу? Ова питања нису од значаја само за богате земље, него и за оне мање богате где су још неразвијени чак и уобичајени порески системи.

Технологија ту може да помогне тако што ће олакшати посао јавној управи и омогућити приступ сваком становнику. Она може да унапреди и процес личне идентификације корисника и управљања информацијама и исплатама. Унапређени софтвери за социјалне регистре могу се одлично искористити за управљање социјалном заштитом и програмима запошљавања. У Пакистану такви регистри покривају 85% становништва укљученог у 70 различитих програма; у Индонезији покривено је 60% становништва укљученог у 60 програма; у Индији неке од сиромашнијих савезних држава користе „ди-пи-ес“ како би лоцирале производе намењене систему јавне расподеле; у Кенији су мобилне технологије омогућиле исплату социјалних давања и плаћање рачуна за воду и у најудаљенијим сиротињским квартовима; програм електронских ваучера за сиријске избеглице у Либану урађен у сарадњи са приватним сектором, довео је до отварања 1300 нових радних места у локалним продавницама.

Да би се прешло на нове облике рада, социјалне заштите и пореске политике потребан је, ни мање ни више, нов друштвени уговор. Њиме би се регулисало тржиште, дефинисале одговорности актера, разна давања и прерасподела прихода. Али, с обзиром да постојећи друштвени уговор ремете пре свега промене на тржишту рада, у центру новог уговора треба да буде управо то тржиште – на крају крајева, главно средство за превазилажење сиромаштва је ипак запошљавање.

У овом поглављу трагало се за на чином на који владе и друштва могу подстицати продуктивност и истовремено разрешавати напетости у области расподеле. Јасно је да ће се морати поново дефинисати одговорности државе, појединаца, предузећа и друштва, посебно у области рада, социјалне заштите и пореског истема. У све ће морати бити укључени и нови играчи (као што су радници запослени преко агенција и „самозапослени“) који традиционално нису обухваћени данашњим аранжманима. Важни су и нови облици организовања и представљања у дигиталној привреди. Стварање гипких структура које потпомажу прилагођавање и никог не запостављају, определиће меру у којој ће промена природе рада утицати на појединце, предузећа, владе и друштва. Искуства разних земаља указаће на пут који води успостављању праве равнотеже.