

## TRANZICIJA I ZAPOSLENI U SRBIJI

*Dr Jovan Zubović<sup>1</sup>, Mr Ivana Domazet<sup>2</sup>*

**Rezime.** *Visoka nezaposlenost je jedan od najvećih ekonomskih i socijalnih problema u Srbiji. Ona je nastala kao rezultat pada proizvodnje i sve većih strukturnih disproporcija u privredi. Elastičnost zaposlenosti u Srbiji je bila negativna u prvom periodu tranzicije što pokazuje da je veći deo tereta prenet na zaposlene. Došlo do preliivanja 600.000 zaposlenih u privatan sektor, ali tako da danas u Srbiji preko 50% zaposlenih radi u mikro firmama koje imaju manje od 10 zaposlenih. Takve firme ne obezbeđuju dugotrajno zaposlenje, već se naglasak stavlja na maksimiziranje iskorišćenosti postojećih sposobnosti i veština zaposlenih. Obuka i razvoj koji su ključni za obezbeđenje dugoročne održivosti zaposlenja su izostali u periodu tranzicije, te je kao posledica krize u Srbiji od jeseni 2008. više od 200.000 radnika ostalo bez posla, sa malim šansama da do kraja 2011. godine dođe do poboljšanja stanja.*

**Ključne reči:** *Nezaposlenost, tranzicija, elastičnost zaposlenosti, zarade, socijalni partneri*

## THE TRANSITION AND THE EMPLOYEES IN SERBIA

**Resume.** *High level of unemployment is key economical and social problem in Serbia. Unemployment grew as a result of drop of manufacture and growth of structural disproportions on the market. Elasticity of employment in Serbia was negative in the first period of transition, which implies that most of the transition burdain was held by employees. Despite of overflow of over 600.000 persons from state and social owned companies to private sector, in Serbia today over 50% of employees work in micro companies with less than 10 employees. Such companies do not provide long-term employment. They rather use skills and knowledge of employees, without investments in their education and development. Such employemnt is highly „risky“, and as a result of economic crisis over 200.000 people lost their jobs with small chances to revert such trends by the end of 2011. due to low levels of qualification of people.*

**Key words:** *Unemployment, transition, elasticity of employment, wages, social partners*

---

<sup>1</sup> dr Jovan Zubović, Institut ekonomskih nauka, Beograd

<sup>2</sup> mr Ivana Domazet, Institut ekonomskih nauka, Beograd

## Uvod

Tranzicija u Srbiji, iako je započela deset godina kasnije nego u ostalim zemljama u regionu i celom bivšem Istočnom bloku, u sferi ljudskog kapitala nije donela pozitivne pomake koji su mogli da se očekuje pre njenog početka, niti su iskorišćena sva pozitivna iskustva drugih zemalja. Iako su iskustva drugih zemalja, koje su u tom periodu ostvarile značajne pomake u pravcu tržišne ekonomije, bila široko dostupna, u Srbiji ona nisu iskorišćena kako bi se proces tranzicije sproveo što kvalitetnije i sa manje negativnih posledica. Jedan od propusta koji je i dalje prisutan je što ne postoji institucionalizovano praćenje razvoja i ulaganja u ljudske resurse i time ne postoji niti mogućnost vođenja evidencije o nivou ljudskog kapitala. Organizacije kao što su Cranet, koje okupljaju institucije iz velikog broja zemalja Evrope su formalno prisutne u Srbiji tek manje od godinu dana, ali rezultati njihovih istraživanja još nisu javno dostupni. Iz tog razloga u ovom radu će analiza biti sprovedena na osnovu statistički dostupnih pokazatelja o ljudskim resursima u Srbiji kao što su nezaposlenost i visine zarada. Na kraju će se analizirati uloga socijalnih partnera u periodu tranzicije.

## Uticaj tranzicije na nezaposlenost

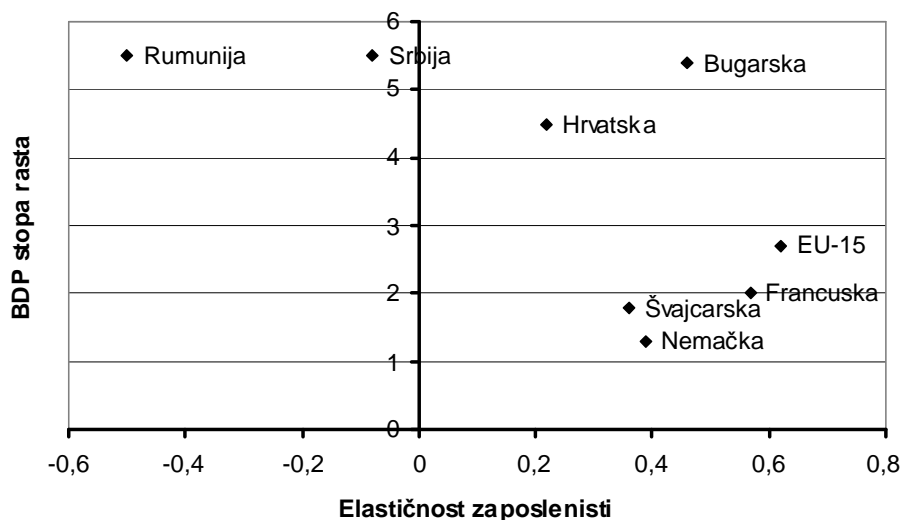
Visoka nezaposlenost je jedan od najvećih ekonomskih i socijalnih problema u Srbiji. Ona je nastala kao rezultat pada proizvodnje i sve većih strukturnih disproporcija u privredi, a takođe i kao posledica rešavanja socijalnih problema putem prekomernog zapošljavanja radnika u prethodnom sistemu. S obzirom na približavanje kraju procesa vlasničke transformacije, može se očekivati da će se tempo otpuštanja radnika smanjiti u narednim godinama, tako da se nezaposlenost u zemlji u narednom periodu može početi smanjivati, posebno na osnovu značajnog povećanja investicija privatnog sektora.

Problem nezaposlenosti je zaoštren hroničnim nedostatkom kapitala za pokretanje novih proizvodnih programa i neophodnim restrukturiranjem. Samo uz velika nova ulaganja moguće je postići konkurentnu proizvodnju i održivi privredni rast zasnovan na otvaranju novih radnih mesta i većem korišćenju domaćih resursa. Usled velikog siromaštva u zemlji, nedostatka štednje i domaćih nešpekulativnih izvora kapitala, osnovni izvor za finansiranje tog razvoja je priliv novih stranih investicija, koje su u znatnom opadanju tokom 2009 i početkom 2010. godine. Postojećim privrednim problemima (strukturna neusklađenost, nekonkurentna proizvodnja, dotrajalost proizvodnih sredstava, nedorađeni privredni sistem i neefikasnost na svim nivoima odlučivanja), pridružuju se i problem porasta siromaštva, usled porasta broja izbeglica, učešća starih, bolesnih i izdržavanih lica, a pada broja zaposlenih.

Izuzetno koristan indikator u grupi indikatora tržišta rada je elastičnost zaposlenosti. Indikator elastičnost zapošljavanja omogućuje da se sagleda odnos između ekonomskog rasta – mereno u BDP ili BDV – i dve varijable koje doprinose rastu, pozitivna ili negativna promena u zaposlenosti i produktivnosti. Najveći i osnovni značaj indikatora je u tome što nam služi za ispitivanje kako rast privrede utiče na rast zaposlenosti tokom vremena. Takođe, pruža objašnjenje o trendu produktivnosti rada, zaposlenosti i analizi strukturnih promena zaposlenosti datog vremena. Ukupna elastičnost zaposlenosti predstavlja varijabilitet ukupne proizvodnje u odnosu na ukupnu zaposlenost. Elastičnost sa vrednošću jedan znači da svaki jednogodni rast BDP dovodi do jednogodnog rasta zaposlenosti. Elastičnost zaposlenosti žena i muškaraca ukazuje kako rast proizvodnje utiče na različit rast zaposlenosti između žena i muškaraca u datoj zemlji.

Izračunavanje elastičnosti zaposlenosti u zavisnosti od promene BDV ne sme se ni u kom slučaju uzimati kao jedini faktor, pošto osim promene BDV-a ima i mnogih drugih faktora koji utiču na porast zaposlenosti, kao što su na primer promene nivoa zarada ili napredovanje u tehnologiji. Na grafikonu 1 je dat pregled elastičnosti zaposlenosti izabranih zemalja i Srbije.

Grafikon 1 – Elastičnost zaposlenosti i stopa rasta BDP (2000-2006)



Izvor: prilagođeno po Republički zavod za razvoj (2007)

Prosečna nacionalna agregatna elastičnost zaposlenosti svih sektora privrede u svetu se uobičajeno kreće u pozitivnom iznosu između 0.10 i 0.70, što znači da porast BDP-a dovodi do porasta zaposlenosti, ali u manjem obimu (Choi 2007). Negativna elastičnost zaposlenosti je katastrofalna po privredu kao celinu.

Negativna elastičnost je povoljna samo u slučaju smanjivanja siromaštva u pojedinim sektorima, što je čest slučaj sa sektorima poljoprivrede u svetu, gde se ljudi motivišu da pređu iz nisko produktivne delatnosti kao što je poljoprivreda u neke druge koje brže napreduju. U slučaju zemalja u tranziciji, činjenica je da je u većini zemalja produktivnost bila veoma niska na nivou cele privrede i da je bilo neophodno smanjivati zaposlenost, odnosno povećavati produktivnost, kako bi se obezbedila dugoročna održivost na svetskom tržištu.

Na osnovu podataka o kretanju zaposlenih i BDV (tabela 1 i 2) Srbija u periodu 2002-2008. godine ima negativnu elastičnost zaposlenosti: ukupnu (-0,16), u poljoprivredi (-0,02) i industriji (-2,14), što znači da 1 procentni poen dodatnog rasta BDP dovodi do pada ukupne zaposlenosti za 0,16 procenta (tabela 29). Po podacima sa Eurostat i RZR (2007, str 13), u poređenju sa Evropskom unijom, pojedinim njenim članicama, kao i zemljama u okruženju samo Rumunija ima negativnu ukupnu elastičnost zaposlenosti (-0,46). Elastičnost iznad jedan imaju Italija (1,89) i Španija (1,30). U 27 zemalja Evropske unije prosečna elastičnost zaposlenosti je 0,46%. Višu elastičnost od proseka imaju: Kipar (0,98), Irska (0,63), Francuska (0,55) i Belgija (0,49). Osnovni razlog negativne elastičnosti zaposlenosti u Srbiji u periodu od 7 godina je tranzicija privrede gde i pored rasta BDV i BDP, zaposlenost pada zbog privatizacije i restrukturiranja preduzeća.

Tabela 1 – Osnovni skupovi stanovništva starog 15 i više godina i BDV

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>BDV u stalnim cenama 2002 (mil.din)</b>	860989	871616	943828	995005	1062849	1133985	1213893
<b>Stanovništvo</b>							
<b>Ukupno</b>	6168931	6137530	6485260	6456001	6512300	6356632	6350328
<b>Aktivno stanovništvo</b>	3459818	3418913	3596282	3453293	3323716	3241209	3262512
zaposleni	3000219	2918589	2930846	2733412	2630691	2655736	2805307
%	86,7%	85,4%	81,5%	79,2%	79,1%	81,9%	86,0%
nezaposleni	459599	500325	665436	719881	693024	585472	457205
%	13,3%	14,6%	18,5%	20,8%	20,9%	18,1%	14,0%
<b>Neaktivno</b>	2709113	2718617	2888978	3002708	3188584	3115423	3087816
na školovanju i obuci				594936	566834	580459	np

Izvor: Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi, više godina

Iako je za čitav posmatrani period 2002-2008. godine u Srbiji prisutna negativna elastičnost zaposlenosti, kada se podaci posmatraju na godišnjem nivou, postoji dosta variranja u kretanju nivoa elastičnosti. Po podacima iz tabele 2 vidljivo je da je u poslednje dve posmatrane godine došlo do značajnog porasta elastičnosti, koja je iz negativnog trenda prešla u pozitivan, i čak je u 2008. godini dosegla nivo od 0.80, što je blizu nivoa gde bi svaki procentni pomak u BDV doveo do istog porasta broja zaposlenih. Ukoliko se nastavi ovakav trend rasta,

može se očekivati da će u 2009. godini doći do elastičnosti veće od 1.00, što bi u praksi značilo pad produktivnosti. Ipak, na osnovu dostupnih podataka o kretanju industrijske proizvodnje u 2009. godini, koja je u januaru mesecu doživela veliki pad od preko 15% u odnosu na isti mesec 2008. godine, može se očekivati, osim u slučaju ako ne dođe do značajnih promena tokom prvog kvartala, da će prvi put od početka tranzicije doći do pada u BDV-u, tako da će i to uticati na promenu elastičnosti zaposlenosti.

*Tabela 2 – Promene nivoa BDV, zaposlenosti i elastičnosti zaposlenosti (bazna godina 2002)*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BDV indeks	1,012	1,083	1,054	1,068	1,067	1,070
Indeks broja zaposlenih	0,973	1,004	0,933	0,962	1,010	1,056
elastičnost zaposlenosti	-2,20	0,05	-1,24	-0,55	0,14	0,80

\* elastičnost zaposlenosti se izračunava kao količnik promene zaposlenosti i promene BDV  
Izvor: RZS, *sopstvene računice*

Kao rezultat tranzicije u kojoj je došlo do značajne promene vlasničke strukture kroz proces privatizacije i restrukturiranja društvenih i državnih preduzeća, promenjena je i struktura zaposlenosti prema obliku svojine. Iz tabele 3 vidi se da je u 2004. godini više od 38% svih zaposlenih u Srbiji radilo u društvenim i državnim firmama, dok je nešto više od 27% bilo zaposleno u privatnim firmama i 22% je bilo samozaposleno. Već krajem 2007. godine je došlo do velikih promena, kada je procenat zaposlenih u državnom i društvenom sektoru opao na 31%, dok je povećano učešće zaposlenih u privatnom sektoru na 38%. Ovakav trend je pokazatelj da se Srbija bliži kraju procesa privatizacije društvenog sektora, dok će se privatizacija državnog sektora sprovesti bar još nekoliko godina.

*Tabela 3 – Zaposlenost prema obliku svojine*

	2004	2005	2006	2007
<i>Samozaposleni</i>	659427	563448	529224	534824
<i>Zaposleni</i>				
Društvena	444929	329271	234491	159672
Privatna	802062	863376	928131	1019529
Državna	678917	651498	691223	677198
Ostalo	133508	112504	66998	84432
<i>Pomažući članovi domaćinstva</i>	212002	219802	180624	180081
<b>Ukupno</b>	<b>2930846</b>	<b>2733412</b>	<b>2630691</b>	<b>2655736</b>

Izvor: Republički zavod za statistiku, *Anketa o radnoj snazi, više godina*

Pozitivni efekti ovog procesa se mogu staviti u jednakost sa pozitivnim kretanjima u elastičnosti zaposlenosti u poslednje dve posmatrane godine. Ukoliko isključimo efekte finansijske krize koja se dešava u svetu od druge

polovine 2008. godine, i u Srbiji od poslednje kvartala iste godine, može se reći da je tranzicija u Srbiji počela da donosi pozitivne efekte u oblasti zaposlenosti, iako je neophodno još puno uraditi da se približi evropskim standardima.

Još jedan veoma indikativan pokazatelj tranzicije u Srbiji, kao što se vidi u tabeli 4 jeste menjanje strukture firmi u kojima su radnici zaposleni. Dok je 2002. godine najveći broj zaposlenih radio u velikim firmama, koje imaju preko 250 zaposlenih, već 2007. godine je samo 8.7% ljudi radilo u velikim firmama. Očigledno je da konkurentnost velikih državnih sistema na kojima je bila bazirana srpska privreda u prethodnom sistemu nije bila dovoljno visoka da bi mogla da ostane nedirnuta sa otvaranjem tržišta. Danas je u privredi Srbije preko pola zaposlenih u mikro firmama koje imaju manje od 10 zaposlenih. Iako je ovakav trend u skladu sa strategijama koje je Srbija postavila u smislu razvoja malih i srednjih preduzeća, ako se posmatra iz ugla razvoja ljudskih resursa, situacija je nepovoljnija, pošto se u malim organizacijama mnogo teže razvija sistem kvalitetnog upravljanja razvojem ljudskih resursa, već se veći naglasak stavlja na maksimiziranje iskorišćenosti postojećih sposobnosti i veština zaposlenih.

*Tabela 4 – Struktura zaposlenog stanovništva prema veličini firme (u %)*

	2002	2007 po obrazovnom nivou			
		Ukupno	nisko	srednje	visoko
Mikro (manje od 10)	13,7	55,2	67,6	56,9	42,1
Malo (10-50)	13,9	23,5	16,2	23,1	29,4
Srednje (50-250)	23,6	12,7	9,5	11,3	18,3
Veliko (250+)	48,9	8,7	6,7	8,6	10,1

*Izvor: Prilagođeno po RZS (2008)*

### Uticao tranzicije na zarade

Politika plata, odnosno nadoknada ili kompenzacija, koja sadrži plate i druge oblike materijalnih davanja i pogodnosti, predstavlja jedan od ključnih elemenata upravljanja ljudskim resursima. Plate i drugi oblici nagrađivanja imaju snažno motivaciono i identifikaciono dejstvo i na određeni način povezuju sve funkcije menadžmenta ljudskih resursa. Osim što platu smatraju izdatkom, organizacije je koriste da bi uticale na ponašanje zaposlenih i poboljšale efikasnost preduzeća (Pržulj, 2007).

Praćenje kretanja zarada u Srbiji u periodu tranzicije je odličan pokazatelj vrednovanja ljudskih resursa. I pored manjkavosti statistički dostupnih

pokazatelja moguće je doneti neke zaključke o trendovima koji su prisutni, kao i o učešću zarada u stvaranju bruto dodate vrednosti u privredi Srbije.

Kretanje zarada u Srbiji u periodu 2002-2008. godine je prikazano u tabeli 5. Iz podataka se vidi da je u posmatranom periodu u kontinuitetu bio prisutan realan rast zarada u Srbiji. Kumulativno u posmatranom periodu je došlo do realnog porasta zarada od preko 84%.

*Tabela 5 – Kretanje zarada u Srbiji (2002-2008.)*

	<b>Bruto</b>	<b>Neto</b>	<b>Nominalni rast</b>	<b>Realni rast</b>
2002	13260	9208		
2003	16612	11500	24,9	13,6
2004	20555	14108	22,7	10,1
2005	25514	17443	23,6	6,4
2006	31745	21707	24,5	11,4
2007	38744	27759	27,9	19,5
2008	45674	32746	17,9	3,9

*Izvor. NBS (2009)*

Ciljevi sistema plata se razlikuju u tome da li se posmatraju iz ugla organizacije ili zaposlenih. Kao što je prethodno analizirano, u Srbiji je u periodu tranzicije došlo da značajnog povećanja produktivnosti, što je na nivou društva veoma pozitivan pokazatelj. Isto tako je spomenuto da je u slučaju povećanja produktivnosti, iz aspekta organizacije bitno ostvariti da se takvo povećanje produktivnosti ne prelje u potpunosti na povećanje zarada. U narednom delu će se analizirati kretanje zarada i uporediti sa kretanjem BDP, kako bi se došlo do pokazatelja o tome na koju stranu se povećanje produktivnost više prelila, na stranu zaposlenih ili na stranu organizacija.

*Tabela 6 –Kretanje BDP i zarada, 2000-2008 (miliona. dinara)*

	<b>BDP</b>	<b>Ukupna masa bruto zarada</b>	<b>Učešće zarada u BDP</b>
2001	768.576,4	307.529,2	40,0%
2002	983.830,7	418.993,0	42,6%
2003	1.137.607,4	513.192,2	45,1%
2004	1.388.098,8	672.874,3	48,5%
2005	1.691.940,5	814.861,6	48,2%
2006	1.987.764,9	942.579,8	47,4%
2007	2.329.400,0	1.122.478,2	48,2%
2008	2.748.692,0	1.367.777,4	49,8%

*Izvor: Republički zavod sa statistiku, Anketa o radnoj snazi i statistički godišnjaci, više godina i sopstvene računice*

Po podacima iz tabele 6 je veoma jasno da se učešće zarada u Srbiji povećava u odnosu na bruto društveni proizvod u čitavom periodu tranzicije, te da je sa

početnih 40,0% u 2001. godini doseglo nivo od skoro 50% u 2008. godini. Kako je već napred navedeno, zbog nedostatka podataka koji bi omogućili detaljniju analizu koji su razlozi povećanja zarada, osim povećanja produktivnosti koja je opisana u prethodnom poglavlju, nema mogućnosti da se potvrdi ili ospori uticaj ulaganja u ljudske resurse na povećanje ekonomskog blagostanja.

I pored toga, moguće je ustanoviti kako je korist, ostvarena kroz povećanu produktivnost, ispoljena kroz povećanje bruto dodate vrednosti po zaposlenom, raspoređena u Srbiji, što se može videti u tabeli 7. Jasno je da je u čitavom posmatranom periodu značajno veću korist od povećane produktivnosti imala strana zaposlenih od strane ostatka društva. Iako je u 2005. i 2006. godini bila obratna situacija, ipak je u 2007. a posebno u 2008. godini došlo do ponovnog preliivanja koristi na stranu zaposlenih. Veoma bitno u ovoj analizi je da niti u jednoj posmatranoj godini korist za zaposlene nije bila veća od nominalnog povećanja bruto domaćeg proizvoda, što je i omogućilo da se izvrše ostale korekcije u poslovanju u Srbiji, kao što je na primer povećanje bruto investicija što se vidi u tabeli 7, ili potencijalnih ulaganja u ljudske resurse, što je će biti analizirano u poslednjem delu Finansijski sektor u Srbiji i ulaganja u ljudske resurse.

Tabela 7 – Raspodela koristi od rasta produktivnosti (miliona dinara, %)

	povećanje BDP	korist za zaposlene		društvena korist	
		nominalno	%	nominalno	%
2002	215.254,3	111.463,8	51,8%	103.790,5	48,2%
2003	153.776,7	94.199,2	61,3%	59.577,5	38,7%
2004	250.491,4	159.682,1	63,7%	90.809,3	36,3%
2005	303.841,7	141.987,3	46,7%	161.854,4	53,3%
2006	295.824,4	127.718,2	43,2%	168.106,2	56,8%
2007	341.635,1	179.898,4	52,7%	161.736,7	47,3%
2008	419.292,0	245.299,2	58,5%	173.992,8	41,5%

Izvor: Sopstvene računice

U posmatranom periodu 2002-2008. godine prisutna je kumulativna visoka elastičnost realnih zarada koja je veća od 2.0. Ako se podaci posmatraju na godišnjem nivou, došlo je do značajnih promena u kretanju nivoa elastičnosti. Po podacima iz tabele 36 vidljivo je da je najveća elastičnost bila u 2003. godini, kada je za svaki 1% porasta u bruto dodatoj vrednosti došlo do realnog porasta prosečnih zarada u Srbiji od 11.33%. Takav trend je neodrživ na duži vremenski rok. U narednom periodu je samo u 2007. godini došlo do iskakanja nivoa zarada u odnosu na promenu ostvarene bruto dodate vrednosti, što se može pripisati velikoj političkoj aktivnosti u vreme predizbornih kampanja. Tek tokom 2008. godine se došlo do relativno stabilnog nivoa elastičnosti koji je omogućio



pravilniju raspodelu ostvarenog povećanja bruto dodate vrednosti između zaposlenih i ostalih faktora u privredi.

*Tabela 8 – Promene nivoa BDV, realnih zarada, i elastičnosti zarada  
(bazna godina 2002)*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2002-2008
BDV indeks	1,012	1,083	1,054	1,068	1,067	1,07	1,409
indeks realnih zarada	1,136	1,101	1,064	1,114	1,195	1,039	1,841
elastičnost zarada	11,33	1,22	1,19	1,68	2,91	0,56	2,06

*Izvor: tabela 2, tabela 5 i sopstvene računice*

### Socijalni partneri

U poslednjih nekoliko decenija veliki broj zemalja u razvoju je prošao kroz proces prilagođavanja privreda u smislu smanjivanja uticaja države u privredi. U novom sistemu državno upravljanje se menja sa tržišnim principima, gde je tržište mesto za određivanje cena i alokaciju resursa.

U tom procesu može se očekivati da sindikati pažljivo prate proces restrukturiranja i privatizacije, posebno iz razloga što takve mere imaju direktan uticaj na radnike u javnom sektoru. Dva glavna pravca u kojima se sprovodi tranzicija jesu liberalizacija tržišta i privatizacija državnih, odnosno društvenih preduzeća. Dok je u procesu liberalizacije tržišta uloga sindikata marginalizovana, pošto su efekti tog procesa veoma difuzni i nije moguće mobilisati zaposlene, dotle u procesu privatizacije sindikati bi trebalo da igraju mnogo veću ulogu. Promena vlasničke strukture dovodi do pitanja koja se tiču sigurnosti posla, visine zarada i beneficija, i kao takva imaju direktnog uticaja na radnike, sa čime se povećava kapacitet sindikata jer su radnici mnogo spremniji za akcije, bilo u smislu štrajkova ili nekih drugih sindikalnih aktivnosti. U prošlosti su sindikati u svim zemljama bivšeg istočnog bloka u društvenim preduzećima bili veoma jako sindikalno organizovani, te je s time došlo do stvaranja jakih organizacionih mehanizama koji olakšavaju kolektivne akcije za promovisanje ili opstrukciju pojedinih poteza državne uprave. U tom smislu je veoma bitno organizovati socijalni dijalog na visokom nivou na takav način da i sindikati zauzmu istu stranu kao i ostali partneri u socijalnom dijalogu.

Po Paczynska (2004) lakše sagledavanje učešća zaposlenih u procesu privatizacije može se ostvariti ako se ceo proces podeli u dva programa: faza dizajniranja i faza implementacije. Uloga sindikata se može ostvariti u jednoj ili u obe faze procesa. Način na koji se sindikati uključuju u proces privatizacije najviše zavisi od političkog konteksta u kome se on odvija. U ovom radu se neće

ulaziti u analize uticaja političkih procesa u periodu privatizacije u Srbiji, pošto je veliki broj pojedinaca iz različitih političkih struktura imao velikog uticaja na sprovođenje privatizacije, kako pre 2000. godine, tako i nakon izmena Zakona o privatizaciji.

U nastavku svog rada Paczynska (2004) dalje pojašnjava da u demokratskim društvima sindikati kod programa dizajniranja procesa privatizacije koncentrišu svoje napore u lobiranju kod predstavnika vlasti, praveći saveze sa političkim partijama koje postaju promotori interesa radnika i koji su zainteresovani za podršku, prezentaciju alternativnih modela restrukturiranja i sticanja podrške šire javnosti kroz medijsku promociju. U Srbiji su sindikati imali veoma malu ulogu u fazi dizajniranja procesa privatizacije. U periodu kada se to dešavalo, posebno tokom 2000 i 2001. godine, bilo je velikih sukoba između tada tri najveće sindikalne konfederacije, tako da su u praksi propisi oko načina privatizacije doneti bez uplitanja predstavnika sindikata.

Nakon okončanog procesa dizajniranja procesa privatizacije, i kada se on odobri na državnom nivou, sindikalne organizacije pokušavaju da pronađu način kako da utiču na proces implementacije. Iako mnogi autori u radovima o ekonomskim reformama navode da uticaj sindikata u fazi implementacije se svodi isključivo na pokušaje blokiranja restrukturiranja i privatizacije, ipak se može reći da su reakcije sindikata na privatizaciju mnogo kompleksniji problem. To znači da sindikati u praksi mogu biti i promotori procesa promene vlasničke strukture, uz veće angažovanje na ostalim merama koje uobičajeno prate privatizaciju i koje imaju direktnog uticaja na radnike, kao što su na primer promene u radnim pravima. U tabeli 9 su opisani aktivnosti sindikata u različitim fazama sprovođenja procesa privatizacije.

*Tabela 9 – Sindikati i privatizacija*

	<b>Faza dizajniranja</b>	<b>Faza implementacije</b>
<b>Ciljevi</b>	-obim privatizacije -brzina privatizacije -interesi radnika u privatizaciji -metodi privatizacije	-brzina preuzimanja firmi -metodi privatizacije - regulativa koja se odnosi na proces privatizacije
<b>Strategije</b>	-lobiranje -pravljenje saveza -prezentacije alternativnih metoda -apeli na širu javnost -štrajkovi i demonstracije	-podrška prodaji firmi -sprečavanje prodaje firmi -modifikacije načina prodaje -lobiranje -štrajkovi i demonstracije

*Izvor: Paczynska (2004)*

Sindikati predstavljaju jednu vrstu kartela. Kao i kod ostalih kartela, sindikat je grupa prodavaca koji nastupaju zajedno nadajući se da će iskoristiti svoju tržišnu moć. Radnici koji su članovi sindikata nastupaju kao grupa kada sa

poslodavcima pregovaraju o nadnicama, beneficijama i uslovima rada. Proces tokom kojeg se sindikati i preduzeća, i ponekad i Vlade usaglašavaju zove se kolektivno pregovaranje (Mankiw, Taylor 2008). Kolektivno pregovaranje je proces interakcije ključnih partnera, odnosno sindikata kao predstavnika radnika, poslodavaca i države, u cilju utvrđivanja pravila kojima treba da se održi ravnoteža snaga između zaposlenih i poslodavaca (Pržulj, 2007).

Imajući u vidu ozbiljnost i dubinu socijalne i ekonomske transformacije kroz koju je Srbija prolazila i tek treba da prođe do kraja ove decenije, jedan od ključnih preduslova da se ona uspešno obavi je postizanje, održavanje i obogaćivanje socijalnog dogovora između Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca. Premda je tradicionalno viđenje socijalnog pakta kao instrumenta koji služi prvenstveno za obezbeđivanje industrijskog mira i socijalne kohezije kroz kompromisni dogovor o podeli troškova restrukturiranja i transformacije još uvek dominantno u javnom diskursu, neophodan je i ofanzivni aspekt socijalnog pakta kao moćnog sredstva za povećanje konkurentnosti i davanje dodatnog podsticaja održivom privrednom rastu.

Socijalni pakt bi trebalo da ima svoje ishodište u zajedničkim vrednostima i ciljevima socijalnih partnera, koji uključuju:

- modernu, socijalno odgovornu tržišnu privredu,
- monetarnu stabilnost i javne finansije orijentisane ka privrednom razvoju,
- rast zaposlenosti i uključivanje što većeg broja ljudi na tržište rada,
- prihvatanje univerzalnog prava na pristojan rad i zaradu, uz jednake mogućnosti i bez diskriminacije za sve pripadnike radno aktivnog stanovništva,
- borbu protiv svih oblika siromaštva i društvene isključenosti,
- prihvatanje socijalnog dijaloga sindikata, udruženja poslodavaca i državnih organa kao jednog od ključnih elemenata usaglašavanja i regulisanja industrijskih odnosa u modernim demokratskim društvima.

Efektivan socijalni dijalog kao kanal legalne i javne interesno-političke reprezentacije poslodavaca je i mogućnost da se njihov nužan uticaj na vladinu ekonomsku politiku prevede iz zone često neformalnog u polje javnog lobiranja i ubeđivanja u legitimnost svojih interesa i zahteva.

Vlada RS (2006) je u nacionalnoj strategiji privrednog razvoja definisala da se Socijalni dijalog ne može svesti samo na postojanje Socijalno-ekonomskog saveta, Saveta za zapošljavanje i upravnih odbora socijalnih fondova na nivou Republike Srbije. Bez uporišta u postojanju tripartitnih organa i na nivou lokalnih zajednica, bez prakse učešća socijalnih partnera u radu parlamentarnih odbora i sa iskustvom tek povremenog, pretnjom štrajkom iznuđenog, vođenja granskog socijalnog dijaloga sa resornim ministarstvima i poslodavcima, socijalni dijalog je lišen realnih šansi na uspeh.

Međutim, čak i potpuno zaokružen sistem i mreža institucija i mehanizama za vođenje socijalnog dijaloga su, tek samo okvir i nužna pretpostavka za suočavanje sa njegovim „teškim” sadržajima. Pitanja (re)definisanja modela i ostvarenih efekata restrukturiranja i privatizacije, konačnog donošenja strategije ekonomskog i socijalnog razvoja, uključujući i Nacionalnu strategiju zapošljavanja, su ključna pitanja. Od njihovog rešavanja zavise konkretni sadržaji i sama mogućnost sklapanja Socijalnog pakta ili ugovora kojim se, povratno, stabilizuju socijalne i političke prilike.

Vlada i socijalni partneri, bi pre svega, trebali da razrade i usvoje sistem određivanja zarada koji bi omogućio antiinflatornu politiku, odnosno politiku zarada koja podstiče zapošljavanje. Osnovni problem je što bi rast zarada, koje su, i pored dinamičnog rasta u poslednjih 8 godina, još uvek na mesečnom proseku od manje od 400 evra, morao da bude krajnje umeren, kako se ne bi ugrozio rast produktivnosti i međunarodne konkurentnosti srpske privrede, o čemu je već bilo reči. Da bi platili tu „cenu” sindikati i zaposleni, s pravom, traže čvršće garancije u pogledu rasta proizvodnje, zaposlenosti i kontrole inflacije.

Svrha socijalnog pakta je pružanje stabilnog okvira za obezbeđivanje većih stopa privrednog rasta uz kontrolu inflacije, javnog deficita i javnog duga, razvoj novih mogućnosti za zapošljavanje i novih faktora konkurentnosti, osposobljavanjem i opremanjem ljudi novim znanjima i veštinama, socijalno uključivanje marginalizovanih grupa i pojedinaca i obezbeđivanje višeg nivoa i boljeg kvaliteta socijalne zaštite bez štetnih posledica po konkurentnost.

Socijalni pakt treba da promovise praksu socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora na svim nivoima – od nivoa preduzeća i lokalne zajednice, preko granskog i regionalnog, sve do nacionalnog nivoa. Socijalni pakt treba da podrži zaključivanje kolektivnih ugovora u privatnim i novoprivatizovanim preduzećima, kao i oživljavanje prakse granskih kolektivnih ugovora, ali u obliku granskih paktova o zapošljavanju i konkurentnosti, koji bi u prvi plan stavili revitalizaciju privrednih grana, posebno radno intenzivnih, kroz zajednički napor kapitala i rada, uz aktivnu ulogu države, ka povećanju zaposlenosti i izvozne konkurentnosti.

Tokom 2008. godine osnovan je Socijalno-ekonomski savet kao nezavisan organ, koji čine predstavnici Vlade Republike Srbije, predstavnici reprezentativnih udruženja poslodavaca i predstavnici reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije, sa zadatkom uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za (Kosanović 2009):

- ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava čoveka;
- ostvarivanje (zaštitu) materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada;
- razvoj kulture pregovaranja,

- podsticanje za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova,
- razvoj demokratije.

Sindikati u Srbiji su veoma fragmentirani. Postoji preko 16000 registrovanih sindikalnih organizacija (Mihajlović, 2001) uz veliki broj nezavisnih i granskih sindikata. Glavne konfederacije sindikata, Savez Samostalnih Sindikata Srbije i Nezavisnost se još uvek nalaze u fazi rešavanja unutrašnjih organizacionih problema. Posledica toga je da su sindikati samo sporadično konsultovani kada je pitanje ekonomske i pravne regulative bilo rešavano na državnom nivou.

I na početku 2009. godine još uvek traju pregovori o proširenom dejstvu opšteg kolektivnog ugovora. Punc tri godine od potpisivanja OKU, partneri u pregovorima nisu uspeali da usaglase stavove i obezbede svim radnicima u Srbiji jednaka prava.

Ipak treba naglasiti da je u prethodnom periodu, najviše pod uticajem Evropske Unije u Srbiji donet veliki broj regulativa i pravnih okvira na osnovu kojih se postavljaju uslovi za unapređenje ljudskih resursa u Srbiji, o čemu će biti reči u sledećem poglavlju.

## Zaključak

Problem nezaposlenosti je zaoštren hroničnim nedostatkom kapitala za pokretanje novih proizvodnih programa i neophodnim restrukturiranjem. Elastičnost zaposlenosti u Srbiji je bila negativna u prvom periodu tranzicije što pokazuje da je veći deo tereta prenet na zaposlene. Ipak je od 2008. na dalje taj pokazatelj postao pozitivan, tako da se stvaraju osnovi za povećanje zaposlenosti. Pozitivni efekti promene vlasničke strukture se još uvek tek očekuju. Iako je došlo do značajnog preliva od više od 600.000 zaposlenih u privatan sektor, još uvek nije došlo da kvalitetnije upotrebe ljudskog kapitala. Kako u Srbiji preko 50% zaposlenih radi u mikro firmama koje imaju manje od 10 zaposlenih, ako se posmatra iz ugla razvoja ljudskih resursa, situacija je nepovoljnija, pošto se u malim organizacijama mnogo teže razvija sistem kvalitetnog upravljanja razvojem ljudskih resursa, već se veći naglasak stavlja na maksimiziranje iskorišćenosti postojećih sposobnosti i veština zaposlenih. Iz tog razloga je potrebno značajnije uključiti socijalne partnere, kako bi se obezbedilo da ljudski resursi u Srbiji postanu dugoročni izvor konkurentne prednosti.

## Literatura

1. Republički zavod za razvoj Republike Srbije (2007) Izveštaj o razvoju RS, dostupno na: <http://www.razvoj.sr.gov.yu/>

2. Choi CK (2007) *The Employment Effect of Economic Growth: Identifying Determinants of Employment Elasticity*, International Conference “FTA, Regional Integration and Development”, Busan, Korea, dostupno na: <http://faculty.washington.edu/karyiu/confer/busan07/papers/choi.pdf>
3. Republički zavod za statistiku (2009), *Anketa o radnoj snazi*, dostupno na <http://webrzs.stat.gov.rs/axd/dokumenti/saopstenja/RS10/rs10102009.pdf>
4. RZS (2008) *Studija o životnom standardu*, dostupno na <http://webrzs.statserb.sr.gov.yu/axd/Zip/studijaS.zip>
5. Pržulj Ž (2007) *Menadžment ljudskih resursa*, Fakultet za trgovinu i bankarstvo “Janičije i Danica Karić”, Beograd, str. 11-15
6. NBS (2009) *Prosečne zarade po zaposlenom u Srbiji*, dostupno na [http://www.nbs.rs/export/internet/latinica/80/80\\_1/80\\_1\\_4.pdf](http://www.nbs.rs/export/internet/latinica/80/80_1/80_1_4.pdf)
7. Paczynska (2004) *Confronting Change: Trade Unions and the Transition to a Market Economy*, meeting of the International Studies Association, Montreal, Canada, dostupno na [http://www.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/0/7/2/9/8/pages72984/p72984-1.php](http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/7/2/9/8/pages72984/p72984-1.php)
8. Mankiw G, Taylor M (2008) *Ekonomija*, Data Status, Beograd
9. Vlada RS (2006) *Nacionalna strategija privrednog razvoja Srbije 2006-2012*, Beograd
10. Kosanović R (2009) *Sindikalne Teme*, Radnička štampa Beograd, u asocijaciji sa Swiss Labor Assistance, dostupno na <http://www.sla-serbia.org/DownloadFile.aspx?ItemID=176>
11. Mihailovic S (2001) Fragmentation of the union scene and the potential of synergistic action – main research findings, *South-East Europe Review* vol. 2 p 101-116