

NEKI ASPEKTI PRIVATIZACIONIH EFEKATA NA TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI SRBIJI

SOME ASPECTS OF PRIVATIZATION EFFECTS ON THE LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF SERB

Zimonjić Stefan | Visoka škola za poslovnu ekonomiju i preduzetništvo, Beograd, Srbija | zimonjics@gmail.com

Sažetak

U poslednjih više od 30 godina transformisane su brojne državne kompanije u zemljama koje su započele procese tranzicije od socijalizma ka slobodnim tržištima i kapitalizmu, uključujući Srbiju. Mnoge ekonomske studije su pre ovog procesa isticale važnost ovih promena za razvoj i rast efikasnosti ekonomija. Kada su procesi započeli, mnogi su hvalili privatizaciju i njen pozitivan uticaj na makroekonomske aspekte ekonomije, kao i na mikro nivo preduzeća.

Nezavisno od studija i zaključaka, interesantno je da je javno mnjenje ove procese pratilo i doživelo sa sumnjom u smislu njenih benefita. Nije teško shvatiti razloge imajući u vidu da je privatizaciju politički i socijalno teško prodati, da je vodila mnogim nepopularnim odlukama i uticala na radničku klasu, donela promene koje su nekad teško shvatljive i prihvatljive kao pozitivne, ljudi koji su ocenjeni za neproduktivne izgubili su poslove i ostajali bez prihoda u vrlo neizvesnim uslovima okruženja.

Rezultati privatizacije u pojedinim državama smatraju se dobrim, ali u Srbiji preovladava stav o lošoj izvedbi privatizacije i značajnom uticaju na radnu snagu i otpuštanja. Zaključak je da je privatizacija dovela do lošijeg seta izabranih modela, kao i probleme u realizaciji te i probleme poništenja jednog njihovog značajnog dela.

Abstract

In the last more than 30 years transformation of numerous state-owned companies has been privatized in countries that started the transition process from socialism to free trade and capitalism including Serbia. Many economic studies prior to the transition process have started pointing out the importance of these changes for economic development and efficient growth of economies. After these processes were established, many praised privatization and its positive impact on economies on the whole as well as on micro levels of the firms.

Regardless of studies and their findings, the interesting part is the public opinion of those processes which is generally very suspicious in terms of their benefits. It is not hard to understand the reasons, privatization is hard to sell in political and social terms, it leads to many unpopular decisions and impacts on the working class, it brings changes that are sometimes hard to understand and accept, as positive, people that are perceived as unproductive, lose their jobs and stay without income in very volatile external conditions.

Privatization result is positively perceived in transition countries but in Serbia dominant perception is that it has been badly realized and has had a big and negative impact on labor and layoffs. The conclusion is that privatization has led to a worse set of selected models, as well as problems in the implementation and problems of annulment of one of their important parts.

Ključne reči: privatizacija u Srbiji, transformacija, radni odnosi
Keywords: privatization in Serbia, transformation, labor relations
JEL klasifikacija: P20
DOI: 10.5937/trendpos2201089Z
UDK: 331.5(497.11)
005.332.8:338.246.025.28
COBISS.SR-ID 69786633

1. Uvod

Srpska tranzicija je privatizaciju imala kao jedan od oslonaca. Privatizacija kao proces, otpočeo u Srbiji još krajem prošlog veka, sadržan je kroz nekoliko najvažnijih činjenica: odvijan je fazno, po modelu promenljivih zakona i metoda, te je posledično uticao na aspekte mikro i makro plana Srbije.

Privatizacija je svakako ključni proces u sveukupnim strukturnim reformama koji teži da postigne veće rezultate preduzeća, veću efikasnost, unapredi ekonomski rast, redukuje javni sektor i budžete. Nedostaci povezani sa javnom svojinom zahtevali su reforme i transformaciju ka privatnoj svojini viđenoj kao efikasnijom. Ova vlasništva imaju svoje razlike jer upravljači u njima imaju različite ciljeve i različite stepene kontrole.

Ne postoje nepobitni dokazi uticaja na makroekonomiju, ali je opštiji utisak je povoljan.

Empirijski dokazi mikroekonomije postoje da ona povećava profitabilnost i efikasnost te se potpuna privatizacija vidi kao bolja strategija od parcijalne.

Jedan od aspekata uticaja na mikro i makro planu svakako su uticaji na radnu snagu, odnose rada, jer je privatizacija podrazumevala i transformacione odnose kapitala, rada i od planske privrede sa sidrom pune zaposlenosti, do tržišno orijentisanih preduzeća. Pri takvim okolnostima odnos zaposlenosti zavisao je faktor od kvaliteta transformacije: procesa proizvodnje, stvarnih potreba poslodavca, kvalifikacije radnika i profitabilnosti.

Uticaj na radničku klasu tema je razmatranja i istraživanja. Često je opisivana izvan naučnih krugova kao negativna, loše realizovana i sa značajnim uticajem na siromašne i neproduktivne radnike.

Kada započne ovaj proces, glavna je briga što će izazvati mnogo gubitaka poslova radi ostvarenja efikasnosti. Proces može biti težak ukoliko je potrebna opsežna redukcija radne snage kako se obično privatizacija uopšteno sprovodi, čime i konkurencija radne snage postaje zategnuta. U idealnim okolnostima radnici mogu ostati u gotovo punom obimu ako su primenjena prilagođavanja pre postupka, ili ako je novi vlasnik spreman na stagnativne i niže stope rasta na početku.

Iz navedenog, zavisnost zaposlenosti i privatizacije uzajamno je povezan odnos, i ne mali broj autora je istraživao uticaj privatizacionih procesa na odnose rada.

2. Transformacioni aspekti u privrednom ambijentu u RS

2.1. Privatna vs. državna svojina

Privatizacija redovnih okolnosti je proces preobražaja svojine države u privatnu u okolnostima procene vlasti da određeni sektor, pojedini subjekti vlasništva države treba da pređu u privatnu svojinu, što može biti iz razloga svrsishodnosti, popune budžeta i budžetskog deficita, ili iz razloga što država teži da usvoji koncept prema kome određenu delatnost treba poveriti privatnom sektoru kao efikasnijem, a koji je načelno ili u dužem periodu bio pod državnim

okriljem [1]. Iako države i dan danas polažu ekskluzivno pravo na neke oblasti i resurse i ne dopuštaju privatizaciju istih, ponekad i ustavnim mogućnostima, ovo nije ni konačan i statičan konstrukt. Ovo je dinamička kategorija, pa se diskurs države može menjati u skladu sa promenom okolnosti i teorijskih pravaca.

Državna svojina, protiv privatne svojine jeste odnos koji se kroz istoriju menjao. Država i njene ingerencije dinamički su slabile i jačale spram ekonomskih okolnosti i vladajućih teorija. Tako je državni uticaj i vlasništvo jačao usled ekonomskih kriza na prelazu iz dvadesetih u tridesete godine prošlog veka kao i u poslednjoj velikoj krizi. Tu smo imali zanimljivu situaciju da liberalni i monetarni ekonomisti na čelu država i međunarodnih institucija primenjuju viši državni intervencionizam u suprotnosti sa svojim teorijskim diskursom.

U kasnim sedamdesetim godinama nacionalizovane industrije počinju da gube popularnost što je posledica krize tog vremena i uticaja teorija monetarista na čelu sa Fridmanom. Razočaranje državnim vlasništvom raste kako zaživljava ideja da su državna preduzeća neefikasna, pa dolazi do pokretanja privatizacija za vreme Tačera ili Regana.

U istočnoevropskim zemljama, privatizacija postaje činioc transformacije usled pada socijalizma, pa je tako u kapitalističkim zemljama u poslednjih, sada već preko 20 godina privatizovano na hiljade državnih preduzeća.

Da bi se uopšte sproveo ovaj proces, potrebno je zapitati se o ciljevima, a to su univerzalno prihvaćeni, u vidu: povećanja prihoda države, povećanja ekonomske efikasnosti, smanjenja uticaja države, raspodele vlasništva, podsticaja konkurencije, tržišne discipline [2].

Tonineli razlikuje četiri osnovne grupe preduzeća koja su prirodno u državnom vlasništvu - komunalne usluge, finansijske usluge, osiguravajuća društva i socijalno osiguranje i socijalne usluge, u koje spadaju obrazovanje i zdravstvo. U istoriji je međutim bilo i drukčije raspodele, jer su tokom nje i državna inicijativa i tržište pokazivali slabosti. Državna preduzeća osnivaju se iz ideološke i političke motivacije, ali osnovni je razlog upravo nedostatak tržišta, saniranje ekonomskih kriza i dugoročno planiranje rasta. Za Megisona, uloga ove svojine se istorijski menjala, a danas se bazira na ideji obezbeđivanja ravnoteže ekonomskih ciljeva i opšteg interesa u smislu izbegavanja da im osnovna ciljna funkcija bude profit u uslovima kada je reč o ključnim sektorima. Državna svojina umnogome zavisi od prihvaćenih doktrina i ideologije koja na određeni način shvata potrebe državne kontrole i preraspodele dohotka [2].

3. Privatizacija u Republici Srbiji

U uslovima Republike Srbije, privatizacija se uglavnom vezuje za proces ukupne tranzicije koji započinje krajem prošlog veka i posebno dobija svoj zamah smenom prve demokratski izabrane vlasti, počev od kraja Drugog svetskog rata, to jest, od 2000. godine. U srpskoj varijanti, privatizacija se nije odnosila samo na standardni model privatizovanja državnog vlasništva, štaviše nego i društvene svojine, kao drugačijem ekonomski pravnom obliku specifičnom za SFRJ. Tranzicija u Srbiji imala je sve ciljeve i ideje karakteristične za analogne procese u drugim postkomunističkim državama-cilj je bio transformacija ka tržišnoj privredi koja počiva na tržišnoj utakmici i zavisi od konkurentnosti i strateškog planiranja, a ne od planskog podmirivanja potreba stanovništva. Privatna svojina, sloboda preduzetništva i tržišta, kao i predstavnička demokratija, osnovni su stubovi na kojima počivaju tranzicije. To su procesi koji su proželi sve društvene sfere u kulturološkom, ekonomskom, sociološkom i pravnom smislu [3].

Tranzicioni i privatizacioni procesi u tadašnjoj SCG počinju od 1989. godine, donošenjem Zakona o društvenom kapitalu, a u republičkim okvirima on najranije počinje u Srbiji gde je tokom 1990. i 1991. godine oko 2000 preduzeća ušlo u postupak interne privatizacije uz model dokapitalizacije kao preovlađujući.

U 1992. i 1993. godini privatizacija se ubrzava, pa je 1994. godine oko 43% ukupnog kapitala privrede Srbije prešlo iz državne i društvene u privatnu svojinu [3].

Zakon o svojinskoj transformaciji iz 1997. godine započinje proces privatizacionih promena i on je uvažavao interese pripadnika političke i ekonomske elite, ali uz učešće radničkih interesa i o kojoj se govorilo kao o insajderskoj privatizaciji. Odluka nije bila obavezna i o njoj odlučuju zaposleni i menadžment, s' tim da je ona limitirana, te je i oko 70 strateški važnih preduzeća izuzeto iz procedure, pa su iz društvene svojine prešli u državni oblik. Rok prodaje nije bio određen vremenski, ali je metod bio na bazi knjigovodstvene vrednosti kroz dokapitalizaciju, podelu većinskog paketa akcija zaposlenim i bivšim radnicima, te i kupovinom pod posebnim uslovima, a ostatak je deljen državi, i akcionarima van preduzeća "spoljnim". Problematika ovog vida bila je neujednačena zastupljenost građana RS, samoupravljачka podela akcija, uslovi oskudnog domaćeg kapitala, izolacije, i vrlo nerazvijenog tržišta kapitala. U to vreme cveta siva ekonomija i u okviru nje je radilo oko 35%, dok drugi deo postaje najamna radna snaga kod privatnika i prestaje njihovo interesovanje za privatizaciju.

Zakon o privatizaciji iz 2001. godine bio je u okviru drugačijeg koncepta koji je predviđao brži tok privatizacije, koji je dobio svoju obaveznost i rok završetka. Tada je planirana prodaja poput „strateškog“ partnerstva, radi efekta poput veće konkurentnosti subjekata i privrede. Modeli su bili preko tendera, javna prodaja, aukcija. Kada pričamo o tenderu postojale su obaveze socijalnih programa, investicija i plana proizvodnje. Polazi se od procenjene vrednosti preduzeća, a nastavlja se radničko akcionarstvo, ali samo sa 30% akcija kao limitom, dok najveći iznosi pripadaju budžetu republike. Po prvi put se pojavljuje Agencija za privatizaciju, kao centralizovana zasebna institucija kroz položaj prodavca, institucije koja vrši pripreme radnje za samu prodaju. Ovo je bio povod za niz štrajkova i protesta radnika. Talas štrajkova kreće sa ovim novim zakonodavstvom 2003. i 2004. godine, a potom i tokom 2009. i 2010. godine, dok ih je u vreme svetske krize bilo najmanje. U tom su trenutku završene ključne privatizacije u privredi, a radnici privrede marginalizovani, a tada kreće sledeća faza prodaje javnih preduzeća [4].

Štrajkovi iz preduzeća započeti privatizacija bilia su ređa pojava, nego kod prodatih. Jedan od razloga je što je postojao i rok u kome se pratilo ponašanje kupca, a sami radnici nisu mogli da imaju uvid u pravo stanje u poslovanju. Drugi problem je početna situacija, stanje preduzeća koje je ušlo u privatizaciju. Tu su bila preduzeća društvene, mešovite vlasničke strukture, ili ona sa započetim privatizacijama pre 2001. godine, ili su tek ulazili u proces prodaje. Navedeno je usložavala istančana zakonska nezaštićenost vlasnika malih akcionara. Na početku privatizacije i tranzicije Srbije takvi akcionari su bili masovnijim nego kasnije. Ocene ovog ciklusa privatizacije bile su različite, nekada su ih sami stručnjaci kao procesima krasili sa nazivima „bečarskim“, „tajkunskim“, „divljim“. Pristalice „elita“ su navedene posledice posmatrali kao neizbežne, radi postanka tržišne ekonomije, razvoja privrede, veće konkurentnosti.

Oni koji su percipirani kao najviše oštećeni ovim posledicama tranzicije nisu bili vidljivi, a tako ni stavljeni u razmatranje. Posledično najamni rad kod novih poslodavaca je bio realno rešenje za zaposlene. Pogledi odnosa radnika prema ovom pitanju bili su da sam proces predstavlja „pljačkaški poduhvat“. Sve je to zatim eskaliralo i kroz negativne stavove o pitanjima radnih prava, i institucija nadzora. Reakcije tako ugroženog radništva primećuju se kroz razne vidove štrajkova i protesta. Pokretani su tokom same prodaje, nakon neuspelih privatizacija. U razmaku od januara 2002. do septembra 2011. godine većinski je prodato 1.266 preduzeća. Ishod se pak ne smatra kao previše povoljan, jer je poništena čak svaka četvrta privatizacija. Analizom samih posledica privatizacijskog toka utvrđuje se da je dovela do marginalizacije sindikata, otpuštanja radnika i nepoštovanja radničkih prava [5].

4.Radno – pravni odnosi i privatizacija

Osnovni proces unutar opšteg procesa tranzicije jeste svakako privatizacija društvene svojine, a prate je koncept koji insistira na stabilizaciji dinara, deregulaciji i liberalizaciji. Kao sveprožimajući proces, privatizacija je nosila sa sobom problem viškova zaposlenih koji se nisu mogli jednostavno rešiti na nerazvijenom tržištu rada. Goreću problematiku predstavljali su ljudi, koji su iz gotovo komunističke nonšalantne pune zaposlenosti bez iole očekivanih opasnosti po otkaz i stila života u kome su na radnom mestu najčešće u jednom subjektu ostajali do kraja profesionalne karijere, odjednom ostali „na ulici“, uglavnom srednjih godina, loših kvalifikacija i nespremni za traženje novog zaposlenja.

U prvo vreme ovi procesi nailazili su na otpor, kroz štrajkove, pobune, proteste i demonstracije, ali ih je bilo sve manje zbog slabljenja sindikata i položaja radnika počev od 2000. godine. Kako su ubrzavani privatizacioni procesi, modeli pobune su bili radikalniji, ali postojala je sve manja organizovanost i povezanost u celinu.

Zaposlenost je prema raspoloživim podacima smanjivana kako se privatizacioni proces ubrzavao, pa je u periodu od 1990-2000. posao izgubilo 750.000 ljudi, u narednih 7 godina 400.000, te jednako i u periodu od 2008-2010. godine, kao i 180.000 u sledeće dve godine [5].

Do potrebe za otpuštanjima dolazi zbog organizacionih i tehnoloških promena kod novih privatnih poslodavaca koji teže da se oslobode radnih mesta koja nisu produktivna, a kojih je bilo značajan broj u prethodnom periodu. Same organizacione promene mogu biti motivisane eksternim i internim faktorima. Eksterni se tiču promena elemenata kao što su tehnološko, političko, socio - kulturno i ekonomsko okruženje. Interni faktori se odnose na okolnosti samog preduzeća, oni narušavaju ravnotežu između njegovih podistema te je za opstanak i rezultat neophodna promena. Promene se mogu odnositi na menadžment, veličinu preduzeća, statusne promene, kupovine ili prodaje, dolazak novih vlasnika, promene svojine. Uzrok se može ticati i uvođenja promena u poslovnoj strategiji. U savremenici, okruženje diktiraju tri sile, to su kupci, konkurencija i promene. Potrebe i preferencije potrošača su ključne, njihovo razumevanje i predviđanje značajno pozicionira preduzeća i kupci su danas pokretač promena te od njih samih zavise prihodi od prodaje. Druga sila, konkurencija, povratno uvek deluje na preduzeće jer svojim promenama i unapređenjima ona iziskuje promene u samom preduzeću. Promene u tehnologiji danas su imperativ jer bez njih nema napretka preduzeća, a te promene su dinamične i frekventne [6].

U situacijama privatizacije najosnovnije pitanje zaposlenih prestavlja regulisanje njihovih prava, a posebno u okolnostima proglašenosti za višak radne snage.

Pitanje viška zaposlenih regulišu i međunarodni i regionalni i nacionalni izvori prava. Tako je Srbija potpisnica Konvencije MOR-a br.158, koja reguliše prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca. Ova konvencija datira iz 1982. godine, a predviđa kao opravdani osnov prestanka radnog odnosa zahteve procesa rada, te član 13. Konvencije predviđa obavezu poslodavca koji ima nameru da primeni metod masovnijeg otpuštanja da o tome blagovremeno obavesti sindikate i u tom ih pogledu konsultuje [7].

Konsultacija se odnosi na:

- (a) razloge za iskazivanje viškova zaposlenih;
- (b) broj i kategorije zaposlenih kojima će prestati radni odnos;
- (c) rok u kome će doći do kolektivnog otpuštanja;
- (d) mere koje treba preduzeti da bi se sprečio ili umanjio višak zaposlenih, odnosno da bi se ublažile posledice kolektivnog otpuštanja.

Ove odredbe, u slučaju Srbije usaglašene su i u nacionalno zakonodavstvo. U okviru evropskog prava pronalazimo nekolicinu dokumenata koji propisuju ove slučajeve, a pored toga što Srbija

ne predstavlja potpisnika takvih akata, oni za Srbiju ne predstavljaju pravnu obavezu, međutim ona su značajna sa težnje harmonizacije naših propisa sa pravom EU.

Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima zaposlenih usvojena je u Strazburu 1989. godine i u tački 7. navodi načelo poboljšanja položaja zaposlenih u postupku kolektivnog otpuštanja. Povelja o osnovnim pravima EU iz 2000. godine (koja je zaključena u Nici potencira zaštitu zaposlenih od neopravdanog otkaza). Postoje i nekoliko direktiva koje se neposredno bave kolektivnim otpuštanjem. Direktiva br.75/129, iz 1975. ima za cilj realizovanje u praksi Socijalnog akcionog programa za period 1974. – 1976. godine, a na nju se nadovezuje Direktiva br.92/56 iz 1992. godine koja za cilj ima ublažavanje posledica procesa internacionalizacije. Ona obavezuje na konsultovanje predstavnika zaposlenih, ali i pregovaranje i zauzimanje zajedničkih stavova [7].

Poslodavčeva je obaveza da im dostavi:

- 1) razloge za otkaz koji je predviđen za više zaposlenih;
- 2) broj i klasifikaciju onih koji su predviđeni za prestanak radnog odnosa;
- 3) način na koji je izvršen izbor ovih zaposlenih;
- 4) način i rok u kome će doći do otpuštanja;
- 5) način na koji se vrši obračun otpremnina otpuštenim radnicima.

Poslednja važna je Direktiva br. 98/59 iz 1998. godine, koja daje pojam kolektivnog otpuštanja i čini manje važnim prethodne direktive. Ona stavlja u fokus procenat zaposlenih koji se otpuštaju i razloge koji se ne odnose na radne sposobnosti i radno angažovanje zaposlenih [7].

Srbija je svoj normativ većinski usaglasila sa međunarodnim izvorima. Aktuelni Zakon o radu iz 2005. godine, u nastupajućim godinama dopunjava i menja, regulisao je slučajeve otkaza ili prestanka radnog odnosa zbog viška zaposlenih, ili kako definiše taj otkazni razlog: „ako usled potreba procesa rada koje mogu biti vezane za tehnološke, ekonomske ili organizacione promene, dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenih“.

U zavisnosti od toga u kom budućem periodu će doći do otkaza i koliko se zaposlenih namerava otpustiti, predviđena je obaveza donošenja socijalnog programa. Prema slovu zakona, višak zaposlenih mogu biti samo oni koji imaju ugovor o radu na neodređeno vreme.

Obaveza donošenja socijalnog programa predviđena je za poslodavce kod kojih će u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom određenog broja zaposlenih koji su u radnom odnosu na neodređeno vreme:

- 1) ako dođe do prestanka potrebe za radom 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) ako dođe do prestanka potrebe za radom 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) ako prestane potreba za radom 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Drugu grupu čine poslodavci koji utvrde:

- 1) da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih;
- 2) u okviru perioda od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Pored ostalog obavezni su na saradnju sa reprezentativnim sindikatom i da sa njim pokušaju da dođu do mera za novo zapošljavanje viškova zaposlenih [8]. Sami programi sadrže odredbe o razlozima za prestanak radnog odnosa, ukupan broj zaposlenih, razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih. Sem zakona o radu kao opšteg zakonskog okvira za višak zaposlenih,

značajan izvor je i Opšti i Pojedinačni kolektivni ugovor. Ukoliko zaposleni odbije neku od ponuđenih mera za zapošljavanje, poslodavac mu može dati otkaz ugovora o radu. Predviđen je rok za dostavljanje predloga programa i on iznosi osam dana od dana njegovog utvrđivanja, kako bi se pribavilo mišljenje, predlog i sugestija sindikata i službe za zapošljavanje, koji imaju obavezu da u roku od 15 dana dostave svoje mišljenje, predloge i sugestije, a služba je dužna da dostavi i predlog mera.

Mora se imati u vidu da su ova mišljenja konsultativna i da poslodavac može postupiti i mimo njihovih navoda. Bez obzira na njegovo ponašanje spram datih mišljenja, on je bez izuzetka dužan da pre davanja otkaza ugovora isplati otpremninu u visini koja je utvrđena opštim aktom.

Ovi su akti primarni osnov za visinu otpremnina. Kako bi sprečio zloupotrebu ovih odredbi zakon predviđa minimalne otpremnine kao sekundarni izvor prava i ima ih dve vrste:

- a) otpremninu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu, čiji je osnov zbir trećine zarade za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu.
- b) otpremninu za period nakon 10 godina provedenih u radnom odnosu. Kod koje je odnos zbir četvrtine zarade za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu.

U zavisnosti od vremena provedenog na radu i od propisa iz oblasti osiguranja za slučaj nezaposlenosti, moguće je da zaposleni u ovom slučaju ostvari neka prava po osnovu nezaposlenosti kao što su naknada, penzijsko i zdravstveno osiguranje.

Kako bi se obezbedila zakonitost postupka rešavanja viška zaposlenih i kako to ne bi bio instrument za kojim se poseže bez realno sagledanih potreba poslodavca, predviđena je zabrana prijema na isto radno mesto drugog lica u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa zaposlenog za čijim je radom prestala potreba; kao i prednost za tog zaposlenog ukoliko se ponovo ukaže potreba u određenom roku [7].

5. Kvalitativna procena stanja na tržištu rada

Glavni argument pristalica protiv privatizacije jesu njeni direktni uticaji na zaposlenost i gubitak približno milion radnih mesta. Nekada se govori o 800.000 otkaza po ovom kriterijumu, što je zapravo ukupno smanjenje broja zaposlenih u periodu od 1989-2013. Zarad argumentovanog i opsežnog razmatranja, treba imati kao činjenicu da je teško zamisliti njenu samostalnu odgovornost u uslovima delovanja iza čijih su: recesija izazvana tranzicijom, smanjenje tržišta koje je evidentno za SFRJ, sankcije i bombardovanje, docnija Svetska ekonomska kriza, loša konkurentnost preduzeća na svetskom tržištu i ostalo.

U periodu od 1990. do 1991. postoji tranziciona recesija koja je produkt raspada velikog jugoslovenskog tržišta kada BDP Srbije opada za 18%, dok zaposlenost pada značajno manje, samo 4%, što za posledicu ima pad produktivnosti za okvirno 13%, što u praksi znači da je 300 hiljada radnika ispunjavalo uslove za višak radne snage jer nije imalo više produktivan posao, ali ostaju formalno zaposleni – čime nastaje veliki jaz stvarne i formalne zaposlenosti.

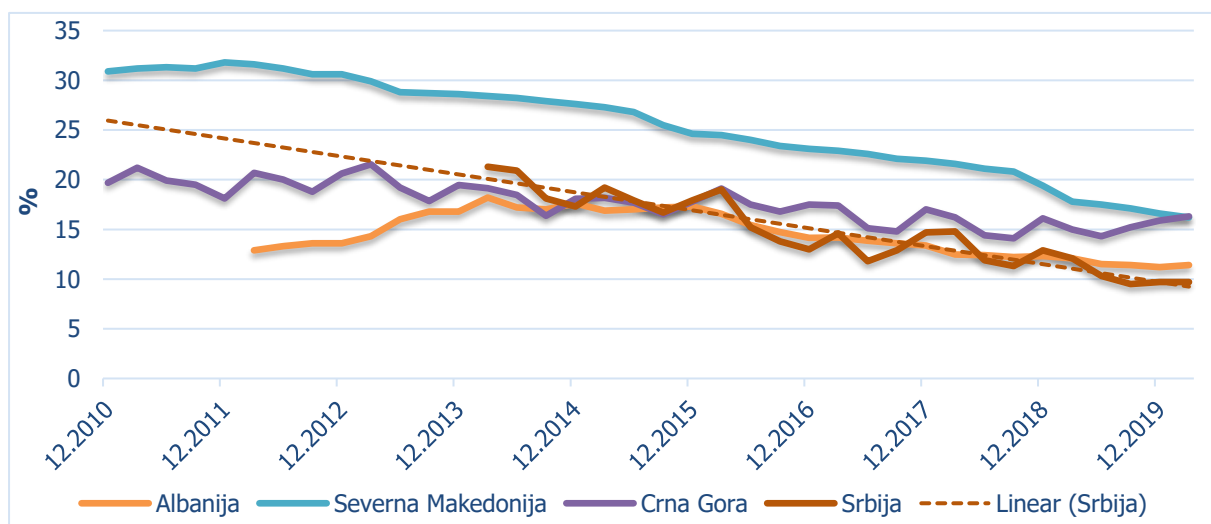
U periodu od 1992. do 1993. godine, zahvaljujući nizu loših faktora, BDP Srbije opada za čak 50%, dok to opet ne prati pad zaposlenosti, koji je zabeležen na nivou od 6%, čemu je uzrok doneta uredba vlade koja zabranjuje otpuštanje u ovom periodu. Rezultat je pad produktivnosti za čak 47%, a sam broj neproduktivnih radnih mesta doseže neverovatnu brojku od 1,1 milion.

U daljem intervalu od 1994. do 2001. godine dolazi do stagnacije BDP-a, ali dolazi do postepenog smanjenja broja zaposlenih iz osnova koji nije otkazivanje već primarno odlazak u penziju. U 2001. godini višak zaposlenih iznosi skoro 900 hiljada.

Kada je de facto pokrenut tranzicioni ciklus Srbije, BDP raste, prevedeno kumulativni rast u periodu 2000-2008. godine narasta za 47%, oko 5% prosečno godišnje. Međutim, Svetska ekonomska kriza ostavlja posledice, te je stopa rasta BDP od 2000. do 2012. godina bila na oko 3% na godišnjem nivou. Najveće smanjenje broja zaposlenih vezuje se za ekonomsku krizu kada je formalna zaposlenost smanjena za više od 13%, gledano u brojkama za čak 270 hiljada. Ovo izraženo povećanje broja nezaposlenih, vezuje se nastupanjem roka koji su kupci privatizovanih preduzeća bili dužni da ne sprovedu postupke racionalizacija i proglašenja viška zaposlenih, radnih mesta koja su sa ekonomskog stanovišta bila neproduktivna.

Nadalje, primećuje se da je 2001. postojalo čak 900 hiljada neproduktivnih radnih mesta, od njih je približno 400.000 ostalo bez posla ili steklo uslove za penziju, dok je druga polovina produktivno zaposlena u privatizovanim ili drugim subjektima, uz izuzetak od 100.000 radnih mesta koja su bila fiktivna, kao neproduktivna radna mesta [5]. Procenjeno je da je došlo usled tranzicionih aktivnosti do veće radne produktivnosti, od 2000. godine, do 2012. za čak 75%. Pri tom skoku, 30% rasta smatra se kao posledica smanjenja viška zaposlenih.

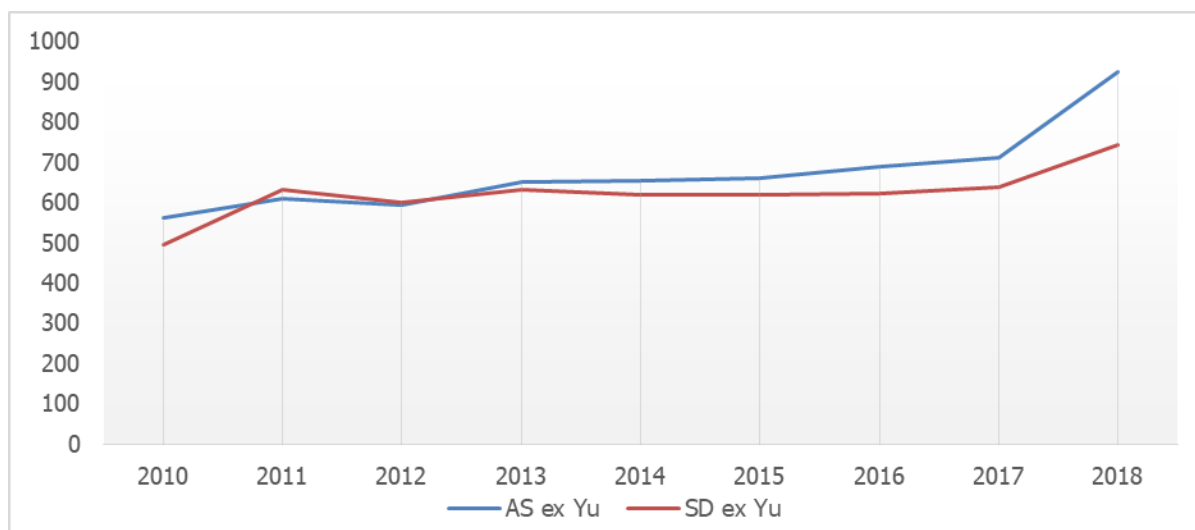
U periodu nakon krize, usporavanja privatizacionih procesa i samo naizgled stabilizacije privrednih okolnosti – u Srbiji beleži se tendencija u padu stope nezaposlenih, što važi i u zemljama bivše Jugoslavije – grafikon 1. Prema dostupnim podacima sve posmatrane države relativno sličnog nivoa razvoja, iako sa različitim početnih posmatranih stopa, beleže relativno sličan trend pada stope nezaposlenosti. U slučaju Srbije može se konstatovati da je u okvirima trenda. Životni standard koji se meri i prati pomoću BDP-a, Republiku Srbiju kotira na nižu poziciju zbog niže stope zaposlenosti u odnosu na zaposlenost u Evropi[14]. Stopa nezaposlenosti je u posmatranom periodu od 2013. godine sa preko 20% nezaposlenih opala na ispod 10% nezaposlenih. U ovom periodu izvesno je da je, sam proces privatizacije sveden na minimum. Sublimirani su pojedini rezultati, predstavljeni javnosti, a o privatizaciji i njenim konačnim efektima sve manje se govori.



Grafikon 1. Stopa nezaposlenosti 2010-2020. godine

Izvor: prikaz na osnovu podataka [9]

S druge strane pored nemogućnosti uspostavljanja direktno proporcionalne veze privatizacionih procesa i nivoa zaposlenosti (razloga već navedenih) i konstatacije da i drugi ekonomsko politički i društveni faktori opredeljuju pozitivnu ili negativnu stopu rasta navodimo primer kretanja prosečnog broja zaposlenih u preduzećima prehrambene industrije.



Grafikon 2. Prosečan broj zaposlenih u preduzećima prehrambene industrije Ex YU 2010-2018. godine

Izvor: kalkulacija autora na osnovu podataka sa [10]

Grafikon 2. konstatuje situaciju tržišta da posmatrano od 2010. godine, postoji rast prosečnog broja zaposlenih po preduzećima prehrambene industrije navedenog skupa. Imamo umereniji rast broja zaposlenih, u startno posmatranim godinama, sa nešto izraženijim rezultatima u 2017. i 2018., ali još uvek nedovoljno ni za uporedbu sa prosečnim vrednostima, članica EU, čak i da posmatramo njihove najstagnantnije periode. Takvo stanje u prehrambenoj industriji EU govori kroz implementaciju specifičnih znanja i ulaganja potrebnim za inovirani koncept, a među ostalim i kroz značajno složeniji pristup proizvodnji i preradi hrane, disperzivnom specifikacijom proizvoda i stimulansima koje članice usmeravaju za angažovanje ljudskog faktora u ovaj segment proizvodnje i industrije. Takav odnos je samo u naznakama zastupljen u Srbiji, ali svakako nedovoljno stabilan i prodoran. Prema izveštaju "pregled aktuelnog stanja sa SWOT analizom", prehrambena industrija u Srbiji ima učešće od oko 4% ukupnog BDP-a u 2015. godini, kao najveći sektor prerađivačke industrije, sa 70-ak hiljada zaposlenih u ovom sektoru i gotovo 4 hiljade subjekata poslovanja [11].

Prema NALED, najveći priliv investicija prehrambenog sektora desio se upravo kroz privatizacije perioda 2001-2005. godina [11]. Kao jedan od primera privatizacija tog perioda navodimo pregled stanja broja zaposlenih u odabranim preduzećima koje se tretiraju kao uspešno privatizovana, upravo u naznačenom periodu.

Tabela 1. Kretanje broja zaposlenih u odabranim privatizovanim preduzećima prehrambene industrije 2000-2019

Naziv	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IMLEK AD	1,416	1,481	1,469	1,416	1,413	1,357	1,290	1,510	1,330	1,246	1,082	888	828	784	768	940	989	1,061	1,004	935
FRIKOM DOO	900	930	963	826	852	826	873	999	1,050	1,037	996	980	981	944	936	960	982	910	1,044	1,078
BAMBI AD	1,450	1,464	1,458	1,479	1,443	1,134	1,087	1,332	1,177	1,164	1,082	1,039	990	967	952	902	805	680	647	624
TAKOVO DOO	3,764	3,290	3,574	3,186	1,569	92	54	291	257	388	308	325	345	344	356	338	364	396	381	504
DIJAMANT AD	1,411	1,377	1,430	1,331	1,166	1,041	895	875	872	723	705	714	720	725	721	731	731	672	657	669

Izvor: prikaz na osnovu podataka [12]

Iz napred predstavljene tabele možemo konstatovati da privatizacija svakako nosi svoju odgovornost u domenu toga što u privatizovanim subjektima novi vlasnici nisu uspjeli da sva radna mesta od neproaktivnih dovedu do produktivnijih. Ovo je ujedno bilo na granici nemogućeg, budući da je za takvu tranziciju bilo neophodno da dođe do enormnih investicija što je bila nemoguća misija kako pre 2008, a još manje nakon 2008. godine.

Istraživanja koja su vršena u bivšim socijalističkim zemljama uglavnom utvrđuju da je privatizacija pozitivno ili neutralno uticala na zaposlenost. Razlog za nezadovoljstvo stanjem zaposlenosti u Srbiji može se povezati sa nešto lošije izabranim setom modela privatizacije i nizom poništenih privatizacija [13]. Postoji uverenje i da su modeli imali lošu realizaciju.

6. Zaključak

Privatizacija predstavlja značajan korak čak i u pouzdanim uslovima, okarakterisana kao zamajac promena. Pod tranzicionim okolnostima nastaje zbog strukturalnih nedostataka uređenja i nedovoljnog potencijala za konkurentsku produktivnost i efikasnost, te vodi do sveobuhvatnijih promena. Jednu od njih predstavljaju uticaji promena na zaposlene. Kako će iste nastupiti, zavisice od obaveza i ciljeva novih vlasnika i predviđene produktivnosti zaposlenih. Generalno posmatrano najveća turbulentnost će se dešavati zbog uslovne nepripremljenosti za privatizacione transformacije i promene preduzeća, zaposleni nisu usklađeni i pripremljeni za takve okolnosti i shodno tome nastupaju naglašeni izazovi za preduzeća na tržištu, pre svega u vidu konkurentnosti. U ovakvim okolnostima obično će nastupiti talasi intezivnijeg otpuštanja zaposlenih. S' tim u vezi zaključak je, da su obično bolje pripremljena preduzeća sa stanovišta zaposlenih, menadžmenta, a posebno novih vlasnika spremnijih na sporije stope rasta, prošla načelno bolje.

Dakle nasuprot snažnom uvaženom negativnom stavu same privatizacije i pratećih uticaja na radnu snagu i otpuštanja, zaključuje se da je taj uticaj pompezno prenaglašen, te da je na cikluse otpuštanja uticaj realizovan na više načina, ne samo kroz privatizaciju, tako i da se dalja tendencija rasta stopa zaposlenosti ili smanjenja stopa nazaposlenosti ne može i ne treba pripisivati direktnim efektima, svega samo privatizacije.

7. Bibliografija

- [1] Marjanović V., Strukturne promene i strukturalna transformacija u savremenoj razvojnoj ekonomiji, *Ekonomске teme*, Univerzitet u Nišu, Ekonomski fakultet, 2015., Vol. 53(1): str. 65-84.
- [2] Crnković B., Požega P., i Briševac J., Privatizacija, državno vlasništvo i poslovni rezultat poduzeća, *Ekonomski vjesnik*, 2010., vol. XXIII(2): str. 333-350 (334).
- [3] Cerović S., Aktuelna pitanja privatizacije hotelskih preduzeća Srbije, *Ekonomski vidici*, 2007., 12: str. 621-634.
- [4] Drašković B., Kraj privatizacije i posledice po razvoj, Kraj privatizacije i posledice po razvoj i nezaposlenost u Srbiji, Institut ekonomskih nauka, Beogradska bankarska akademija, Savez samostalnih sindikata, Beograd, 2010., : str. 3-40
- [5] Novaković N., Štrajkovi, sindikati i privatizacija u Srbiji, *Sociološki pregled*, 2013., vol. XLVII, no. 1: str. 23–52 (41).
- [6] Pavlović M., Analiza radikalnih organizacionih promena, *Industrija*, 2003., 3-4, str. 40-41.
- [7] Jovanović P., Pitanje viška zaposlenih u Međunarodnom i našem pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2009., 3: str. 47-55 (49), (49), (50), (54)
- [8] Zakon o radu, *Sl. glasnik RS*", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
- [9] Ceicdata, <https://www.ceicdata.com/en/indicators>. Pristupljeno: 03.04.2022.

-
- [10] Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/statistics-a-z>. kalkulacija autora na osnovu podataka. Pristupljeno: 10.01.2022.
- [11] Pregled aktuelnog stanja sa SWOT analizom za prehrambenu industriju u Srbiji, Ministarstvo privrede, <https://privreda.gov.rs/sites/default/files/documents/2021-08/2-PR-Analiza-Stanja-Sa-SWOT-1.pdf>, 2017., Pristupljeno: 03.02.2022.
- [12] Agencija za privredne registre, lični zahtev za usluge specijalnih aranžmana, Republika Srbija, 2021.
- [13] Arsić M., Da li je privatizacija glavni krivac za gubitak radnih mesta u Srbiji, Kvartalni monitor, 2013., br.34, str. 71-73 (73).
- [14] Đorđević V., Cvetković M., Momčilović A. Korelacija humanog razvoja i privrednog rasta nacionalne ekonomije, Trendovi u poslovanju, 2021, vol. 9, br. 1, str. 58-64

Datum prijema rada:27.05.2022.

Datum prihvatanja rada:19.06.2022.