

ЂОРЂЕ Д. РАДОВАНОВИЋ¹

Универзитет у Приштини са привременим седиштем
у Косовској Митровици, Филозофски факултет
Катедра за социологију

РАДНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ СЕКТОРУ У КОСОВСКОЈ МИТРОВИЦИ

У раду се анализирају резултати истраживања правно-социјалног статуса запослених у приватном сектору у Косовској Митровици спроведеног на репрезентативном узорку. У истраживању је примењена метода упитника са техником анкетирања. Резултати добијени истраживањем сугеришу да је приватни сектор у Косовској Митровици потпуно неразвијен. Чак 86% запослених је ангажовано у сектору услужних делатности, који обухвата трговину свих врста роба (продаја без прераде), док је 14% радника ангажовано у производним делатностима на основу samozапослења. Два су фактора који неоспорно утичу на девастацију приватног сектора на овом подручју. Први је транзицијске природе, чији су резултат неприватизоване фирме доведене до стечаја. Други је друштвенополитичке природе „полу замрзнутог конфликта“ између Србије и тзв. „Косова“, при чему приватни предузетници послују у паралелним некомпатибилним стандардима. Производ привредне и институционалне девастације јесте да, између осталог, 77% запослених у приватном сектору нема плаћено здравствено и социјално осигурање, а 91% запослених није члан радничких синдиката. Санирање настале ситуације огледа се у решавању тзв. Косовског чвора, стабилизацији институција и институција права, као и имплементацији стратегије за развој приватног сектора на овом подручју.

Кључне речи: приватни сектор; радни статус запослених; Косовска Митровица; Косово и Метохија.

1 djordje.radovanovic@pr.ac.rs

Рад је резултат истраживања у оквиру научноистраживачког пројекта ИИИ 47023 „Косово и Метохија између националног идентитета и евроинтеграција“, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

УВОД: КАРАКТЕРИСТИКЕ ТРАНЗИЦИЈЕ У СРБИЈИ

Неуспешна приватизација и онеспособљавање српске привреде за поновну производњу довела је до колапса читаво друштво. Висок проценат незапослених радника, радника који су на принудном одмору, и оних, које често зову „губитнике транзиције“, од почетка транзиционог процеса су на улицама, у штрајковима и протесним шетњама (Мусић, 2013). Транзиција са лошим моделима приватизације (Цветићанин, 2004) створила је услове за развој нерегулисаног приватног сектора. Додатни допринос наведеном дала је стечајна политика без приватизације, позната по великом отпуштању радника запослених у државним предузећима. На тај начин су се континуирано формирале рањиве групе средовечних грађана, касније и младих, које не препознају новонастале демократске институције и приватна предузећа „новог кова“. Пораст сиве економије је свакако зависио од ширих друштвенополитичких околности. У првој деценији транзиције, достигао је свој максимум, чак до 2,3 милиона људи је било ангажовано на сивом тржишту, што је за незапослене и запослене са ниским примањима, била економија од виталних интереса, имајући посебно на уму чињеницу да је зарада у сивом сектору била дуплирана (Михајловић, 2005, стр. 293, 294). Обим сивог тржишта је сразмерно темпу приватизације добијао на дерегулацији, што је довело до маргинализације елемената социјалне државе. Бројни аутори виде „узрок“ сиве економије у одсуству државе и њених институција за контролу и принуду приватних предузећа да поштују законске прописе. У једном истраживању се наводи да су законске казне прекршаја над радним обавезама биле толико мале да су послодавци често прибегавали плаћању казни, пре него плаћању доприноса радницима (Стојић, 2004, стр. 14).

Између осталог, социјалне групе које су биле најподложније транзиционим последицама нису одлучивале о друштвеним реформама, а није ни постојала њихова сагласност о приватизацији (Новаковић, 2015, стр. 261). Читав концепт реформи одвео је српску привреду на периферији савременог неолибералног капитализма (Митровић, 2009) са девастираном индустријом, изнад свега, девастираним институцијама и илегалном економијом. Посебно је уништен индустријски сектор (Савић, 2010), а са њим је постепено, због неуспелих приватизација ишчезавала и средња класа, која је у Србији у XX и крајем XX века била претежно индустријског порекла.

Социјално благостање је потискивано уступањем све већих слобода интересима неолибералних послодаваца, чиме су се хронолошки маргинализовали конституенти социјалне државе, укључујући синдикате, колективне уговоре² и остала права из радног односа. Била је то, једноставно речено,

деценија десиндикализације (Михаиловић, 2001) која је за собом повлачила и флексибилизвала све пропратне елементе.

Плаћање пореза, здравственог и пензионог осигурања, годишњих одмора, редовне месечне исплате, плаћање прековременог рада и друга права која се тичу достојанственог рада су флексибилизвана у замену за улазак страног капитала. Приватни сектор у великом проценту карактерише непостојање колективног уговора, којим се регулише правни статус запослених лица, већ се запошљавање врши усменим договором између послодавца и радника. Због настале ситуације, синдикати предлажу измене закона, израду новог социјалног програма (Кулић и Радуловић, 2013) како би заштитили раднике у реструктурирању предузећа, које треба поново радно ангажовати у складу са новим економским развојем. Решење треба тражити у свим видовима радног ангажовања: одређеном и неодређеном радном времену, привременим и повременим пословима, скраћеном радном времену, samozapošljavanju, оснивању малих предузећа као и кроз забрану прековременог рада, донација, кредита и фондова солидарности. Уз то, активно је потраживано обнављање социјалног дијалога, доношење плана приватизације јавног сектора, заштиту права радника, контролу процеса приватизације, те и потребну анализу социјалних програма (Мартинић, 2016, стр. 225).

ДРУШТВЕНОПОЛИТИЧКЕ ОКОЛНОСТИ И КАРАКТЕРИСТИКЕ ТРАНЗИЦИЈЕ НА КОСОВУ И МЕТОХИЈИ

Успостављањем међународног протектората на Косову и Метохији после НАТО бомбардовања уређен је међународно правни статус покрајине резолуцијом СБ УН 1244. Сва надлежност која је произилазила из суверенитета Републике Србије пренета је на Унмик администрацију, касније на Косовску поверилачку агенцију – Kosovo Trust Agency, када су у питању овлашћења о приватизацији имовине на Косову и Метохији, да би за све послове касније била задужена ЕУ (Гулан, 2018). Како указује Сандра Давидовић (Давидовић, 2016), постоје бројни неспоразуми око приватизације имовине на Косову и Метохији који су у вези са питањем територије, јер територија на којој се одвијала приватизација није држава већ област. Друга ствар је

- 2 Веома је важно запазити да законски не постоји обавеза потписивања колективних уговора. Тамо где нема синдиката послодавац све односе у раду прописује правилником о раду. Међутим, ако синдикати већ постоје, њихово мишљење долази у разматрање, без обавезе да се усвоји и без могућности да синдикати утичу на његову промену. Синдикати су пасивни посматрачи збивања и евентуалног „ценкања“ око услова под којима се губи радно место (Новаковић, 2013, стр. 30).

сте специфичност својине СФРЈ која је званично друштвена, а органи који представљају друштво јесу држава (дакле Србија), општине и раднички савети, чији је правни наследник РС. Додатно усложњавање друштвенополитичке ситуације на овом подручју доноси самопроглашена независност „Косова“ када све административне послове, па и процесе приватизације, преузимају новонастале косовске институције. У наведеним околностима је Унмик заједно са самопроглашеним институцијама на Косову спровео приватизацију огромне већине српских предузећа без посебног упуштања у доказивање власништва друштвене својине. (Давидовић, 2016, стр. 130; Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007). Како извештава Гулан (Гулан, 2018), тако је извршена дискриминација над више од 50.000 прогнаних радника Срба и других неалбанаца.

Но, бројни аутори наглашавају да се током спровођења приватизације на Косову и Метохији ни надлежне институције Владе Србије и њених представника, Координационог центра за КиМ, нису обраћале посебну пажњу на узаврела дешавања у покрајини, или бар њихов рад није био посебно видљив. У поступку приватизације, до краја 2007. године закључено је 330 купопродајних уговора између косовске Труст агенције и купаца, а досадашњи приходи од продаје имовине на 30 тендера износе 352.651.978,66 милиона евра (Аћимовић, 2008). Поред проблема око правног наследника друштвене својине на подручју КиМ-а, посебан проблем представља његов северни део, односно предузећа која се налазе на тој територији. Привремена територијална изолованост од косовских институција и посредна удаљеност од извршних власти Унмика и ЕУ, заштитила је велике магнате на северу од криминалних приватизација које су претежно вршене на југу покрајине. Стратегија дугорочног економског развоја српске заједнице на Косову и Метохији обележава нека предузећа као кључна за опстанак Срба, међу којима су РХМК „Трепча“, ЗЗ „Зубин Поток“, ЈКП „24. новембар“ Лепосавић и друга, као изворе живота, али се као главни проблем наводи инвестирање у ове и друге бројне погоне, као и проблем приватизације. Такође, у стратегији се наводи да ће Влада Србије формирати експертски тим за праћење приватизације (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007). „Замрзнута приватизација“ на северу КиМ-а је последично замрзнула и правно социјални положај запослених радника због чега живот на северу већ двадесет година нема алтернативу. Када је у питању Трепча, од 3988 запослених радника, 2100 запослених прима „стипендије“, док 1278 радника прима плате по систему вишемесечне ротације (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007). По сличном систему раде и остале фирме, а већина их је у стечајном стању. Најважнији идентификовани проблем који потреса ову област јесте проблем незапошљености који се према различитим изворима креће од 49%

(Riinvest Institute), до 57% (Завод за статистику Косова и Метохије), па и до 60% због непотпуности података (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007).

РАДНИ СТАТУС ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ СЕКТОРУ У КОСОВСКОЈ МИТРОВИЦИ

Континуитет дезинтеграционих процеса последњих деценија на Косову и Метохији, уз дугорочан пад већ заостале привреде на овом подручју, условио је низ катастрофалних последица по свакодневни живот грађана. Политичка нестабилност, неизвесност у решавању питања КиМ-а, споре структурне промене у привреди, повећан степен криминала и корупције (Радовановић, 2019), као и низ деградирајућих процеса, произвели су велика демографска кретања (миграције које нису праћене повратком расељених лица), готово никакву инвестициону активност, са продубљујућом пауперизацијом становништва читавог региона јужне Србије. Међу испитиваном популацијом 86% запослених је ангажовано у услужном сектору, док је ангажман у производним делатностима тек на 14. подељку. Тренд са већим трговинским сектором предузећа у државном власништву био је заступљен на овом подручју и пре ескалације сукоба. Број трговинских предузећа на КиМ-у 1997. године кретао се око 60. подеока, индустријски сектор је био на 10. подеоку, док се пољопривредни сектор кретао нешто испод 5% на укупној територији Косова и Метохије (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007).

Број лица која су мењала запослење износи готово половину, 41% радника. Очигледно је да су запослени мењали своје радне позиције у нади за сигурнијим и бољим запослењем, међутим „безуспешна циркулација“ представља „корак у месту“, имајући у виду да је промена запослења у највећем проценту могла да се врши само у малим, претежно трговинским предузећима (радњама). Чињеница је да су после НАТО агресије затварани трговински ланци који су били у својству друштвено-државних предузећа Републике Србије, укључујући поред трговине и услужно хотелијерство, који су бар кратки период после рата својим радницима гарантовали сигурност радног места и све бенефите који уз то иду, укључујући здравствено и социјално осигурање. Уз значајне економске губитке (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007), који су произилазили из социјалистичке организације привреде, та предузећа су била бар у неку руку сигурно, иако не и најбоље уточиште за овдашње становништво. Од укупног процента испитаника, чак 21% је запослење мењало у оквиру услужних делатности, 4% у производним делатностима и 2% у сезонским грађевин-

ским пословима. Поред тога што пре рата приватни сектор готово да није ни постојао на овом подручју, он се и услед циљева из економске стратегије за развој и делимичног инвестирања у бројне стартап бизниси, није посебно напредовао због веома лоших услова пословања, административних процедура, паралелних некомпатибилних стандарда, царинских стопа и велике ограничености протока роба, људи и капитала (уп. Марковић-Савић, 2013, стр. 327). С обзиром на веома лоше услове пословања у ванинституционалном, нерегулисаном амбијенту, за сада приватни сектор није у правнообавезујућој дужности да финансира здравствена и социјална осигурања запосленима. Но, такав амбијент радног места условљава промену запослења – 28%, затим месечна примања – 15%, као и прековремени рад – 8%, на основу чега се може претпоставити да недостатак контроле, инспекције и осталих надлежних институција у доброј мери детерминише различите врсте мобинга на послу укључујући и прековремени рад.

ОСНОВ АНГАЖОВАЊА

Слика наведеног амбијента у коме послује приватни сектор не пружа много гаранција о плаћању доприноса запосленим лицима, мада свакако постоје већи трговинско-угоститељски центри, производни погони мањих капацитета, као и других фирми које се баве пружањем услуга различитих врста које запошљавају веће капацитете радне снаге, а које немају уговор о раду са запосленима. Долазимо до резултата да 45% испитаника ради на „црно“ код послодавца, 20% ради по уговору о запослењу на неодређено радно време, 16% по уговору на одређено радно време, 10% по уговору о делу и 5% испитаника поседује неки други облик уговора. Готово половина, 45% запослених у приватном сектору, нема регулисан радни однос, што иде у прилог тези да највећи број становника Косовске Митровице, односно целог севера КиМ-а зависи од ангажовања у државним институционалним облицима запошљавања. У једном истраживању се чак бележи да 95,4% случајева доминантних прихода овог региона потиче од плата и пензија из државног сектора (Марковић-Савић, 2013, стр. 328) и то превасходно службеничких занимања. Треба имати у виду да је у постратном стању велики број институција са јужног дела КиМ-а пребачено на северни део задовољавајући две потребе града, прва је политичке природе која се тиче задржавања већег дела становништва на овом простору, а друга је бег од сиромаштва услед девастације приватног сектора.

Поред наведеног, запосленост је значајно већа од могућих капацитета упошљавања (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007). Свакако, ово није разлог за отварање тржишта сивој економији и пословању приватних предузетника ван институционалних јурисдикци-

ја. Истраживања вршена на подручју Србије бележе да су и поред постојања институционалних служби за сузбијање сиве економије и рада на „црно“, услед релативно малих казни, послодавци прибегавали пре плаћању казни него плаћања доприноса запосленим радницима (Стојић, 2004, стр. 14). Осим тога, често се показује да нема уједначености у раду инспекција и прекршајних судова, велики број тужби радника застарева, а казне које се изричу су испод законског минимума, чак у 57% случајева (Петовар и Грујић, 2012, стр. 42). Уз то, инспекција рада је за првих седам месеци пронашла 9.049 радника запослених на „црно“ који пријављују овакве случајеве, али анонимно, да не би остали без посла (Стевановић, 2018). Како наводе Голенкова и Голиусова, овакви облици односа запослених и послодаваца говоре о најнижем степену прекаризације радничке класе. Њихове карактеристике су да, независно од висине прихода и образовања, нису трајно запослени, тј. немају загарантован положај на тржишту рада. О сигурности таквог радног места се не може говорити, јер сутра могу остати без њих уколико не буду потребни послодавцу. Како наводе исти аутори, они се све више третирају као „слој одбачених“, те се широм света појављују масовне групе прекаријата који све више представљају „опасну класу“ (Голенкова и Голиусова, 2014). Следствено томе, „наметнут је и мит о флексибилним радним односима као модернизацији, што је испод стандарда, законодавства и праксе најразвијенијих чланица ЕУ“ (Накарада, 2013, стр. 267). Без обзира на то што се ради о подручју паралелних институција са посебним надзором ЕУ, те у том смислу није једноставно наћи решење бројних отворених питања, треба имати у виду да се ради о великом броју младе генерације и да је са тим циљем потребно дефинисати бар привремено решење овог проблема. За разлику од других права радника која су им услед различитих околности углавном ускраћена, када су у питању редовне исплате, иако се ради о најнижим доприносима, имајући у виду чињеницу да се ради о зарадама у услужном сектору трговине, 81% запослених редовно остварује своја примања, али свакако значајан и незанемарљив проценат 18% радника не добија своје зараде редовно. Уз наведено, 46% испитаника ради прековремени рад, што је готово половина запослених у приватном сектору, од којих 17% никада не добија накнаду за прековремени рад, 28% повремено добија накнаду, а 27% је редовно плаћено. На основу добијене слике може се претпоставити да је лош социјални положај запослених детерминанта прековременог рада, имајући у виду слабе и нередовне исплате послодаваца.

Масовне миграције и одлив најквалификованијих радника (Болчић, 2002), статистички су у свакодневном порасту, што због политичке ситуације, што због незадовољавајућег друштвеног статуса грађана на шта би локална заједница и држава морале да обрате пажњу. Овакво потискивање и маргинализовање радника често доводи и до њихове пасивности и неак-

тивности на тржишту рада. Старосна структура незапослених лица за 2018. годину од 15. до 24. године за подручје Србије (без КиМ) износи 64,8%, од 25. до 34. чак 129,8%, а од 35. до 44. и до 99,6% (Извештај о реализацији националног акционог плана запошљавања за 2018. годину). И у другим истраживањима на подручју Србије аутори наводе да је финансијски положај младих људи изузетно лош. Фактичко стање показује да две генерације живе под истим кровом (дакле живот са родитељима), чак се због тренутно лоше економске ситуације у земљи процењује да ће вероватно једна цела генерација остати без крова над главом, чија ће кулминација врло брзо доћи, што ће довести до тога да ће већ за пар година под истим кровом морати да живе три генерације и то у непримереним условима (Бановић, 2013, стр. 261).

ЗДРАВСТВЕНО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Као и код других елемената који се тичу обавеза послодаваца према запосленима, држава је „изашла у сусрет“ послодавцима, флексибилизујући права радника која произилазе из колективних уговора. У том смислу је и мит о флексибилним радним односима прихваћен као подстицај, као „могућност за развој привреде“ (Накарада, 2013, стр. 267). Уз најмањи порез на добит, пореске и финансијске подстицаје за куповину предузећа и пословање (2.000–10.000 евра по раднику), релативно јефтину електричну енергију, умањене еколошких и других такси (Новаковић, 2013, стр. 268), држава је и по питању здравственог осигурања умањила губитке послодавцима и самим тим омогућила да сви грађани могу имати здравствено осигурање које укључује и повреде на раду (Службени гласник РС, бр. 107; 2. децембар 2005). Следствено томе, било које лице може по различитим могућностима да оствари право на здравствено осигурање. Лица која немају радни однос, повремено и привремено запошљени, лица која раде непуно радно време, до пуног радног времена, корисници старосне пензије (Службени гласник РС, бр. 107; 2. децембар 2005, члан 17 тачка 13), страни држављани и лица без држављанства (Службени гласник РС, бр. 107; 2. децембар 2005, члан 17 тачка 10) итд. Закон о здравственом осигурању такође осигурава и лица која до своје 65. године нису остварила пензију у складу са законом, а чија су примања мања од законом утврђеног минимума остварују право на продужетак осигурања (Службени гласник РС, бр. 107; 2. децембар 2005). Међутим, осим здравственог осигурања које је уређено Републичким законом о здравственом осигурању, обавезно пензионо и инвалидско осигурање према закону РС подразумева:

- 1) допринос за обавезно пензијско и инвалидско осигурање;

- 2) додатни допринос за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем у складу са законом;
- 3) допринос за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести у случају утврђеним законом (Службени гласник РС, бр. 84/2004, члан 3).

Обавезник доприноса су и осигураник, дакле физичко лице обавезно осигурано према законима, и послодавац који је дужан да плати допринос у своје име и у своју корист (Службени гласник РС, бр. 84/2004, члан 6, тачка 2). За разлику од здравственог осигурања, где су запослени у приватном сектору у Косовској Митровици осигурани према неком од наведених могућности, као чланови уже породице, као наследници пензија и сл., приватни послодавци на подручју северног КиМ-а не уплаћују доприносе својим радницима за обавезно социјално (дакле, пензијско и инвалидско осигурање, за стаж осигурања, допринос за случај телесног оштећења на основу повреде на раду). Чак 77% испитаника нема социјално осигурање, што је повезано са ангажманом о раду у приватном сектору на КиМ-у. На основу до сада приказане ситуације привредног сектора на КиМ-у, може се видети да се већ двадесет година крше бројна права радника и да је то једно од кључних питања којим би требало да се баве овдашње институције, укључујући и Међународну заједницу и ЕУ. У одсуству закона о раду, па и закона уопште, може доћи до производње различитих облика друштвене патологије. „Друштвена аномија“ у Диркемовом (1972) смислу речи могла би да настане због непостојања и неспровођења закона, као и због непостојања органа за њихово спровођење. Неспровођење закона од стране Унмика у послератном периоду, и паралелност косовских и српских институција које су међу грађанима створиле подељеност између оних „који раде за „Косово“ и оних који раде за Србију“ односно за институције Косова и институције Србије, уз посредовање Еулекса³ довели су до катастрофалних околности за пословање приватног сектора, како за запослене тако и за послодавце. Иако су под условима општег одсуства закона послодавци ослобођени плаћања пореза на добит (профит), кулминација криминала и корупције, за који се безусловно створило плодно тло, у протеклих готово двадесет година досегла је свој врхунац.

СИНДИКАЛИЗАМ И ПРИВАТНИ СЕКТОР

Проблем транзиције и приватизације на нивоу целе Србије, па и шире, имао је бројних проблема који су произишавали из глобалне политике и светских економских превирања крајем прошлог и почетком садашњег ве-

3 Мисија владавине права Европске уније на Косову.

ка. Транзициони процеси на тлу Србије и шире нису зависили само од унутарњих процеса, модела приватизације итд. већ и од улоге иностраног капитала (Вратуша, 2013). Друштво захваћено процесима „турбо глобализације“ (Печујлић, 2002) у периоду реструктурирања, под снажним политичким притисцима деведесетих година, и под налетом новонастале капиталистичке класе је готово „природно“ било маргинализовано. Подељеност синдиката на стари „државни“ синдикат који је са читавом синдикалном инфраструктуром остао у симбиози са владајућим партијама, чија је улога била очување социјалног мира у периоду реструктурирања, чији су штрајкови често „фингирани“, био је увек надмоћнији од новоформираних независних синдиката до данашњих дана (Новаковић, 2013, стр. 26).

За разлику од централне Србије, где је чланство у синдикалним организацијама како-тако било активно, који су и са минимумом снаге бранили право на достојанствен рад, подручје Косова и Метохије је остало тотално девастирано када су у питању независни синдикати. Како указује Новаковић (Новаковић, 2013, стр. 27), читава синдикална активност се држи под контролом, док се не обави коначна транзиција друштва. Тако на подручју КиМ-а данас постоје само синдикати државних предузећа који су највидљивији у предизборним циклусима, и у преломним политичким тренуцима. Укупно 91% испитаника нису чланови синдиката, а 81% испитаника је одговорило да у организацијама/ привредним друштвима где су они запослени не постоји синдикално удружење. Оваква ситуација делимично објашњава изопштеност радника из свих могућих права која има припадају по закону. Непостојање тела које би заступало интересе запослених и институционално препознавање проблема запосленог грађанства је довело привреду Косова и Метохије до потпуне демолираности; запослене у приватном сектору до животног минимума а услед недовољне апсорпције приватног сектора, и државне институције до презапошљености (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007).

МОБИНГ

Бројна истраживања показују да је након приватизације у Србији повећан проценат „стратешког“ мобинга на послу, постављање неостваривих задатака пред раднике, изоловање радника, сексуално узнемиравање, коментарисање изгледа запослених, само су неки од облика мобинга у Србији. Како се наводи, мобинг је у Србији постао национални проблем, а страх од губитка посла је постао јачи од страха од болести и смрти (Кићановић, 2010). Мобинг се најчешће дефинише као „психолошки терор у пословном животу који се односи на непријатељску и неетичку комуникацију која је усмерена на систематичан начин од стране једног или више појединаца

углавном према једном појединцу, који је због мобинга стављен у позицију у којој је беспомоћан и у немогућности да се одбрани и држан у њој помоћу сталних малтретирајућих активности. Оне се одвијају са високом учесталошћу (најмање једном недељно) и у дужем раздобљу (најмање 6 месеци). Због високе учесталости и дугог трајања непријатељског понашања, то малтретирање доводи до значајне менталне, психосоматске и социјалне патње“ (Leumann, према: Катана, 2019, стр. 156).

Када је у питању приватни сектор у Косовској Митровици, чак 34% запослених испитаника је одговорило да је подлежно преоптерећености пословима од стране послодавца, 18% је ускраћено за одређене делатности, 8% је подлежно омаловажавању, 1% трпи уцене на раду. Дакле, на основу добијених података приметне су различите врсте мобинга на раду, које де факто произилазе из институционалне маргинализације приватног сектора на КиМ-у. Осим тога што су запослени доведени до апсолутног сиромаштва, више од половине радника је принуђено да трпи неке облике злостављања на раду. Овај проблем је веома заступљен широм Србије, сваког дана између пет и десет особа окрене телефон невладине организације „Антимобинг“, а свака друга особа која је током протекле године потражила помоћ Виктимолошког друштва Србије била је жена. Поражавајући су подаци да је од толиког процента мобинга на послу само једна жртва повела судски спор против свог послодавца (Ђорђевић, 2008). Како истиче Олга Кићановић, чак 60% особа у Србији има страх од губитка посла и да је транзиција плодно тло за развој мобинга. Како даље наглашава исти аутор „у Србији мобинг има неке карактеристичне 'појавне' облике. Психолошка тортура најчешће има за циљ ослобађање од вишка радне снаге у приватизованим предузећима које треба модернизовати, а та тортура се спроводи кроз застрашивање, премештање на друго радно место, вређање и неплаћање преквременог рада. Други вид мобинга је избацивање с посла способних, активних и стручних радника у државним предузећима и довођење нестручних послушника без радног искуства како би се у процесу приватизације то предузеће још више обезвредило и продало што јефтиније“ (Кићановић, према: Ђорђевић, 2008). Треба рећи да бројне врсте мобинга на послу показују и истраживања у земљама Европе, са констатацијом да су разне врсте мобинга у ствари и економски проблем предузећа, имајући у виду да се различитим психофизичким малтретирањем запослених (промена радног места, нова обука, намерна преквалификација итд.), доводе до веома честих боловања жртве мобинга, недостатак мотивације и радне климе код запослених, до великих судских трошкова због повреде права радника итд, што у ствари све укупно доводи до неконкурентности предузећа на тржишту (Станчевски, 2017, стр. 26).

СУБЈЕКТИВНИ ОСЕЋАЈ ЗАДОВОЉСТВА ТРЕНУТНИМ ЗАПОСЛЕЊЕМ

Субјективни осећај задовољства често је повезан са неким другима варијаблима које утичу на његов виши проценат. Такве су на пример степен образовања, припадност вишем или нижем друштвеном слоју, као и радно место у структури неке организације. Често се истиче да је основни модел мотивације запослених заснован на напору и учинку, и да она представља скуп фактора чијим деловањем запослени долази до циља (Бојичић, Павловић, Вишић, 2018, стр. 357). Задовољство тренутним запослењем у Косовској Митровици окарактерисано је као високопроцентно са чак 43% испитаника који су углавном задовољни својим запослењем, 6% је потпуно задовољно, 29% је нити задовољно нити незадовољно, 15% је углавном незадовољно, 7% испитаника је у потпуности незадовољно, иако уз значајан број запослених који изражавају незадовољство постоји готово половина испитаника који изражавају задовољство својим запослењем. Како је приказано, приватни сектор на овом подручју је заиста маргинализован, чији су запослени правно и социјално неосигурани, са високим степеном модинга на послу и правне дискриминације. Међутим, може се претпоставити да радници имају неки други мотив за изражавање задовољства својим запослењем. Тај мотив може бити у корелацији са високим степеном свести о национално-географској припадности, имајући у виду чињеницу да се ради о Косову и Метохији као стожеру свести о српској нацији. Другим речима, деценијама уназад, радништво на простору некадашње Југославије прошло је кроз процес трансформације од удружења по класној припадности до удружења на националној припадности. Како то прецизно дефинише Јовановић (Јовановић, 2012, стр. 335), запослени су „[...] напустили идентитет радника (људи који живе од свог рада) и усвојили, као примарну идентитетску вредност, представу о томе да су, нужно, пре било чега другог, искључиво, Срби, Хрвати, Албанци...“ У том „пакету“ су преобликовани и раднички синдикати и организације које се гасе, а стварају се нове псеудорадничке, националне организације радништва (Јовановић, 2012, стр. 336). Свакако су радници на Косову и Метохији имали најутицајнији државни интервенционизам када су у питању захтеви за изражавањем националне свести. Неретко су званични синдикати са ових простора учествовали на националним протестима којима се осуђују разноврзни једностранни акти Међународне заједнице, ЕУ, „косовских институција“, Еулекса итд., где се осуђују неки политички чиновници: „НЕ косовским институцијама“; „НЕ Шиптарским изборима“; „Никад граница“ итд., а да се скоро никада није чуо глас за радничка права и солидарност.

КА ЗАКЉУЧИВАЊУ

Свакодневицу запослених радника у приватном сектору у Косовској Митровици карактеришу несвакидашњи проблеми. Од проблема државне, територијалне уоквирености, преко привременог и повременог карактера институција на овом подручју, па до најситнијих, али значајних права радника која произилазе из правног и социјалног положаја запослених у приватном сектору, радници се налазе на раскршћу не само пословне већ и животне каријере. Неизвесност која се тиче политичко-безбедоносне ситуације уз привремен карактер нарочито српских институција, у главама грађана ствара додатне сумње у перспективност овог подручја. Закржљалост приватног сектора који двадесет година стагнира у замрзнутим односима између представника Међународне заједнице, Србије и „Косова“, не даје знаке наде за поновно отварање индустријског центра на подручју Косовске Митровице, а самим тим наглашава нестабилност осталих, малих, средњих и стартап предузећа.

Наиме, приватни сектор и целокупна привреда на КиМ-у безусловно зависе више од друштвенополитичких односа трију страна него од потенцијалних капацитета подручја. У том смислу је веома значајно, као што се и наводи у стратегији за економски развој региона (Стратегија дугорочног економског развоја за Косово и Метохију, 2007), поспешивање стартап предузећа малих и средњих капацитета, предузећа са samozапoшљавањем, али пошто се ради о индустријском сектору, веома је важно нагласити и реализацију приватизације великих магната, имајући у виду чињеницу да регионална економија зависи од индустријског сектора. Реална приватизација индустријског сектора би институционално обухватила и сектор услужних делатности који је у овом тренутку потпуно маргинализован. Осим регулације сиве економије, тиме би се регулисао и правни положај радника и послодаваца чије се пословање приближава „дивљем капитализму“. Уз речено, санација сиве економије збринула би већину запослених, чиме би се регулисали правни односи који се тичу инвалидског и социјалног осигурања, те спровођења закона о забрани мобинга на послу, па до склапања колективних уговора и оснивање независних синдиката који би заступали радничка права. Фрапантни су подаци који говоре да 46% запослених ради без регулисаног радног односа код послодавца, исти проценат (46%) радништва је ускраћен за плаћање прековременог рада, док 77% испитаника нема никакво осигурање.

Незанемарљив проценат испитаника је на постављена питања о синдикатима одговарало са указивањем на то да нису задовољни функционисањем институција, те да би било који вид удруживања радника био пропраћен незаинтересованошћу надлежних органа власти. Одговори испитаника добијени на питање мобинга, а у овом случају ускраћивање послова,

омаловажавање и уцене могу довести до „алијенације“ радника у радном односу. Наиме, ускраћивања послова радницима од стране послодавца, притом и омаловажавања на послу могу довести до проблема конкурентности предузећа што затвара перспективу било којем тржишном пословању.

ЛИТЕРАТУРА

- Бановић, Б. (2013). Положај младих на тржишту рада у Србији. У: А. Петровић (ур.), *Радно и социјално право* (257–270). Београд: Удружење за радно право и социјално осигурање Србије.
- Болчић, С. (2002). *Исељавање радне снаге и одлив мозгова из Србије током 90-их*. Београд: Институт за социолошка истраживања.
- Вратуша, В. (2013). *Транзиција – одакле и куда?* Београд: Чигоја штампа – Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду.
- Голенкова, З. Т. и Голиусова, Ј. В. (2014). Прекаријат као нова друштвена група у глобалном друштву. *Зборник радова Филозофског факултета у Приштини*, 44 (1), 143–155.
- Давидовић, С. (2016). Модели приватизације друштвених предузећа на Косову и Метохији под окриљем Унмик администрације. *Политичка ревија*, 28 (50), 115–132.
- Јовановић, Ђ. (2012). *Прилагодјавање Србија и модерна: од сигурности до сумње*. Ниш–Београд: СВЕН – Институт за социолошка истраживања Београд.
- Катана, Љ. (2019). Насилни облици комуникације: мобинг. *Политичка ревија*, XVIII (59), 153–169.
- Кулић, Ж. и Радуловић, С. (2013). *Колективним уговором до достижанственог рада*. Београд: Савез самосталних синдиката Србије.
- Марковић-Савић, О. (2013). Радни статус жена са села северног Косова и Метохије. *Зборник радова Филозофског факултета у Приштини*, 43 (2), 321–338.
- Мартинић, М. (2016). *Улога синдикала у демократским променама у транзицијским земљама: случај Србија (1990–2013)* (одбрањена докторска дисертација у рукопису). Факултет политичких наука, Београд.
- Митровић, Љ. (2009). *Транзиција у периферни капитализам*. Београд: Институт за политичке студије.
- Михаиловић, С. (2001). Фрагментација синдикалне сцене и могућности синергетске акције. У: С. Михаиловић (ур.), *Синдикали Србије од сукоба ка сарадњи* (13–22). Београд: Fridrich Ebert Stiftung центар за социјалне и демократске студије.
- Мусић, Г. (2013). *Радничка класа Србије*. Београд: Стандард 2.
- Новаковић, Н. (2015). Сива економија, криза и транзиција у Србији. *Зборник радова Филозофског факултета у Приштини*, 45 (2), 259–279.
- Радовановић, Ђ. (2019). Ставови о искуству студената са корупцијом на Универзитету у Приштини. У: М. Лончар-Вујновић (ур.), *Наука без граница 2, међународни ше-*

майски зборник радова Филозофској факултету Универзитета у Приштини, св. 5, 143–159. Косовска Митровица: Филозофски факултет.

Станчевски, Т. (2017). *Викимолошки и криминално-полицејски дискурс злостављања на раду* (одбрањена мастер теза у рукопису). Правни факултет, Ниш.

Стојић, А. Г. (2004). Положај младих запослених код приватних послодаваца. *Зборник радова ђолазника виртуелних курсева* (10–19). Београд: Београдска отворена школа.

Савић, Љ. (2010). Извозно оријентисана индустријализација као основа новог модела развоја. *Економске теме*, 48 (2), 313–327.

Цветићанин, Д. (2004). Утицај модела приватизације на друштво у транзицији. *Социолошки преглед*, 38 (1–2), 85–99.

ИЗВОРИ

Аћимовић, С. (2008, 5. мај). Анализа процеса и модела приватизације на Косову. *Нова српска полицејска мисао*. Преузето са: <http://www.nspm.rs/kosovo-i-metohija/analiza-procesa-i-modela-privatizacije-na-kosovu.html>

Гулан, Б. (2018, 13. јун). Имовина без заштите. *Економија*. Преузето са: <https://www.danas.rs/ekonomija/imovina-bez-zastite/>

Борђевић, К. (2008, 28. март). Страх од „отказа“ окидач мобинга. *Полицејска*. Преузето са: <http://www.politika.rs/scc/clanak/37691/Strah-od-otkaza-okidac-mobinga>

Закон о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.

Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, Службени гласник РС, бр. 84/2004.

Закон о здравственом осигурању, Службени гласник РС, бр. 107 од 2. децембра 2005.

Извештај о реализацији националној акционој плану запошљавања за 2018. годину, Закључак Владе 05, Број 101 – 4813/2019 од 16. маја 2019. године.

Кићановић, О. (2010, 20. мај). Мобинг национални проблем. *РТС*. Преузето са: <http://www.rts.rs/page/stories/ci/story/124/drustvo/707971/mobing-nacionalni-problem.html>

Стевановић, К. (2018, 9. август). *Страх од отказа главни разлог за непријављивање рада на „црно“*. BBC NEWS. Преузето са: <https://www.bbc.com/serbian/cyr/srbija-45051084>

Стратегија дугорочној економској развоја српске заједнице на Косову и Метохији, Службени гласник РС, број 21 од 21. фебруара 2007. Преузето са: <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2007/21/2/reg>

ЂОРЂЕ Д. РАДОВАНОВИЋ

UNIVERSITY OF PRIŠTINA IN KOSOVSKA MITROVICA

FACULTY OF PHILOSOPHY

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

WORK STATUS OF EMPLOYEES IN THE PRIVATE SECTOR IN KOSOVSKA MITROVICA

Summary

This paper analyses research results of legal and social status of employees in the private sector in Kosovska Mitrovica carried out on a representative sample. The data was collected by survey. The results suggest that the private sector in Kosovska Mitrovica is completely undeveloped. Up to 86% of the employees is engaged in the service sector, which includes trades in all kinds of goods (unprocessed sales), while 14% is engaged in production activities “on the retail”, on the basis of self-employment. There are two factors that undoubtedly affect the private sector in this area. The first one is of socio-political nature of the relationship between Serbia and the-so-called Kosovo, where private entrepreneurs operate in parallel incompatible standards. The product of economic and institutional devastation is, among other things, the fact that 77% employed in the private sector do not have social and health insurance and 91% employees are not members of a worker’s union. Reparation of the resulting situation is reflected in the solution of the so called “Kosovo knot”, stabilization of institutions and law institutions, as well as the implementation of the private sector development strategy in this area.

Keywords: private sector; working status of employees; Kosovska Mitrovica; Kosovo and Metohija.