

## **Ђорђе Радовановић**

Универзитет у Приштини  
Филозофски факултет Косовска Митровица  
Студијски програм социологије  
djordje90@list.ru

### **СРПСКО ДРУШТВО У ТРАНЗИЦИЈИ: ПРАВНИ И СОЦИЈАЛНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ У ПРИВАТНОМ СЕКТОРУ У КОСОВСКОЈ МИТРОВИЦИ**

**Апстракт:** *Транзиција је у Србији доста тога променила, међутим, због недовољне државне спремности да се покрену и спроведу такве корените промене јавља се низ нежељених последица које су постале кобне, како за саму државу тако и за њено становништво. Због њеног дугогодишњег и лошег спровођења, све више се у научној јавности јављају радови који говоре о историји „црне транзиције“. Зато су у овом раду критички сагледани различити проблеми који су довели до тога да се данас све више говори о њеној неуспешности. Рад је емпиријског карактера, пре свега усмерен на прикупљање података правног и социјалног положаја запослених у приватном сектору у Косовској Митровици, као и њихову анализу у транзиционом оквиру. Подаци из спроведеног истраживања су нам послужили као досадашњи транзициони резултат који говори о (не)спровођењу закона на овом подручју које је такође производ транзиције.*

**Кључне речи:** *транзиција, неолиберализам, (не)запосленост, социјална угроженост.*

## Увод

*Живимо у времену транзиције и морате знати ка којој обали желите да пливате, у супротном, удавићете се.*

*(Immanuel Volerstin)*

Идеја планирања и спровођења овог истраживања произашла је из Марксове (Marx) тезе „У Паризу више нико не брине о радницима”. Наиме, желели смо да утврдимо и опишемо правни и социјални положај запослених у приватном сектору у Косовској Митровици са циљем увиђања проблема радника и могућег пута за њихово решавање. Истраживање се сводило на анкетање запослених у циљу испитивања да ли радници остварују сва законом прописана права у Косовској Митровици. На основу резултата које смо добили истраживањем, закључили смо да запослени не остварују сва права прописана законом. Та права су везана директно за непостојање уговора о раду, здравственог и социјалног осигурања, непостојање синдиката и слично. Уопштено, када говоримо о правном и социјалном положају радника, морамо се осврнути на шири друштвени, политички, правни, економски, културни и социјални оквир једног друштва или државе. Наиме, услед историјских околности које су пратиле државу Србију морамо нагласити поједине појаве које су последњих деценија довеле до различитих промена у нашем друштву. Пажњу ћемо усмерити на промене које су се десиле услед транзиције српског друштва/државе.

Почетак ових промена се везује за урушавање бивших реалсоцијалистичких држава међу којима је и (самоуправна социјалистичка Југославија) Србија, а које су од тог времена ушле у процес транзиције ка капиталистичким друштвима као систему са „бољим“ привредним развојем. Транзиција ових друштава је подразумевала промену не само три главна сектора – политичког, правног и економског, већ и преображај целог друштва који обухвата културни контекст у ширем

смислу. Промене које су наступиле у раним деведесетим годинама у нашој држави често се везују за економске промене које подразумевају прелазак из командно-планске у тржишну економију, промене политичког система из једнопартијског у вишепартијски систем власти и промене правног оквира којим наступа владавина права. Услед транзиционих промена у Србији дошло је до различитих неповољности као што су пораст незапослености, вишак радника, слабљење социјалног програма државе, недостатак или неефикасност закона и других проблема који су директно утицали на пад животног стандарда становништва. Укратко ћемо указати на неке чињенице српског друштва како бисмо уочили различите узроке политичке, економске, правне и културне природе, који су на неки начин кочили промене које са собом носи транзиција, а самим тиме и на неке чиниоце који су успоравали привредни раст, демократизацију друштва и успоставу владавине закона.

Србија је започела процес транзиције још почетком деведесетих година када је на снагу ступила приватизација државне својине, јачање политичке опозиције и тежња ка стварању плуралистичке државе насупрот старој једнопартијској владавини и успостави законског оквира који је требало да обезбеди спровођење ових промена и реализовање слободног тржишта. Република Србија је 1991. спровела сопствени закон о својинској трансформацији. Држава је имала један мали део приватног поседа у виду трговине који се толерисао до тога времена, са доношењем закона о приватизацији наступа продаја државне имовине приватним власницима у циљу веће профитабилности предузећа.

Након тога, услед међународних санкција долази до пада друштвеног производа, те је тада скрајнуто мноштво права радника у циљу голог преживљавања<sup>1</sup>. Бројни аутори говоре о комунистичкој политици у Србији као „идеолошкој“, те се и у тој комунистичкој „идеологији“ приказују последице неактивности грађана за доношење нових промена, у виду побољшања њиховог социјалног положаја и правног статуса. Због

---

<sup>1</sup> Г. Мусић, *Радничка класа Србије*. Београд, Стандард 2, 2013.

„идеолошке“<sup>2</sup> политике и улоге државе „дадиље“ коју је имала бивша Југославија грађани нису били спремни да се носе са новим проблемима српског друштва, те се и услед наглог пада животног стандарда осећа пасивност радника у потраживању својих основних права и права на достојанствен рад.

### Методологија рада

Истраживање је спроведено на подручју северног дела Косовске Митровице у периоду од 01. 2. 2016. до 15. 2. 2016. године, анкетирањем запослених у приватним предузећима/радњама. Због нерасполагања ажурираним пописом приватних предузећа у Косовској Митровици, узорак је пригодан од 100 испитаника. Узорком је обухваћено 50 мушких и 50 женских испитаника.

У истраживању смо користили методу испитивања, при чему је примењена техника анкетирања, на основу упитника који је чинио основни инструмент у овом истраживању. Први део анкете садржи питања о социодемографским карактеристикама испитаника, док други део анкете садржи питања о правном и социјалном положају запослених у приватном сектору у Косовској Митровици. Пошто се ради о дескриптивном истраживању, користимо методу анкете као најпогодније за прикупљање и статистичку обраду података. Узорак овог истраживања је неслучајан (непробабилитички). Јединице су биране намерно. Иначе, истраживање је изведено на пригодном узорку због тога што границе популације из које је узет нису могле да буду прецизно дефинисане (не зна се тачан број запослених у приватном сектору).

---

<sup>2</sup> Н. Новаковић, *Дезинтеграција југословенског радништва*. Београд, Институт друштвених наука, 1993.

## 1. Анализа резултата истраживања. Учествовање у истраживању према полу

Табела 1.

Пол испитаника?	Процент:
Мушки	50
Женски	50
Укупно	100

Истраживањем су обухваћени запослени у приватном сектору, предузећима/радњама у Косовској Митровици, са циљем утврђивања и описивања њиховог постојећег правног и социјалног положаја. Као што смо навели, у истраживању је обухваћен репрезентативан узорак од 100 испитаника, који чини 50 испитаника мушког пола и 50 испитаника женског пола (в. табелу 1).

## 2. Учествовање у истраживању према делатности запослених

Табела 2.

Где је испитаник запослен?	Процент:
Услужна делатност	86
Производна делатност	14
Укупно	100

На питање «Где радите, да ли је то посао услужне или производне делатности?» 86% испитаника је одговорило под А (услужна делатност), док је под Б (производна делатност) одговорило само 14% испитаника, што нам говори да је у Косовској Митровици у великом проценту (чак 86% заступљена услужна делатност).

## 3. Учествовање према запослењу

На постављено питање да ли је испитанику то прво запослење 58% испитаника одговорило је позитивно, док је 41% испитаника одговорило негативно, 1% испитаника није

Табела 3.

Да ли је то испитанику прво запослење?	Процент:
Да	58
Не	41
Укупно	99
Недостаје	1
Укупно	100

дало одговор на постављено питање. На основу података добијених истраживањем, из *табеле 3*, јасно се види да је велики број радника мењао своје место запослења не задовољавајући се претходним, старим запослењем, због различитих околности. Касније ће бити приказано због чега су запослени мењали своје радно место, где је 28% испитаника заокружило (услове рада) као најбитнији фактор промене радног места. На основу добијених података можемо закључити да велики број радника тежи проналаску бољег радног места. Наиме, на основу наведених промена запослења у великом проценту имамо увид у нестабилност радног места на овом подручју. Како је то приказано на *табели 6*, ради се претежно о „раду на црно“ код послодавца. Можемо да кажемо да је то, поред осталих непогодности, један од фактора који утиче на нестабилност радног места, односно, немогућност послодавца да задржи раднике.

#### 4. Претходни послови

Табела 4.

Претходни послови?	Процент:
Грађевина	2
Производне делатности	4
Услуге	21
Недостаје	73
Укупно	100

Од укупног броја испитаника, 21% је одговорило да је њихово претходно запослење било у услугама, 4% у производним делатностима и 2% у грађевини, 73% није дало одговор на ово питање. Подаци из ове табеле нам говоре о развијености, тј. (неразвијености) подручја. Пре свега, говоримо о чињеници да нема развијене производње и да су најзаступљеније услуге трговине које представљају један затворени круг у којем се крећу промене радног места радника. Како смо то показали у претходним пасусима, постоји значајан број испитаника који су завршили више стручне школе и факултете а да су данас запослени претежно у трговини или другим ситним услужним делатностима. Због неразвијености производње у овом подручју многи стручни кадрови не обављају посао у својој матичној струци већ траже запослење у оним пословима за које није потребно посебно образовање (угоститељство, трговина, локали брзе хране и сличне делатности).

Наиме, можемо да закључимо да радници Косовске Митровице мењају своја радна места искључиво у услужном сектору са циљем проналаска одговарајућег радног места или радног места које пружа неке боље услове рада. Овај талас појаве услужне делатности није нов феномен. У ствари, још из ратног периода наше државе деведесетих година, када је Србија била под санкцијама Западних земаља, са циљем да се уништи производња и привредни раст наше земље, осећа се нагли пад индустрије и повишен раст трговине и услуга које су данас и у Косовској Митровици претежно заступљене и поред добрих предиспозиција за развој индустријског сектора.

##### **5. Дистрибуција одговора на питање због чега су запослени мењали своје радно место**

На ово питање 28% испитаника је одговорило да је то учинило због лоших услова рада, 15% испитаника због месечних примања (плате), 8% испитаника због радног времена, 10% испитаника из неких других разлога, док 39% испитаника није дало одговор на ово питање. У дистрибуцији наведених

Табела 5.

Због чега је испитаник мењао своје радно место?	Процент:
Радно време	8
Плата	15
Услови рада	28
Друго	10
Недостаје	39
Укупно	100

одговора под категоријом «услови рада» могу се подразумевати и остале категорије које су понуђене испитаницима као могући одговори. Наиме, то је изражено у одговорима на следеће питање где су радници у великом проценту одговорили да раде «на црно» код послодавца, због чега можемо претпоставити да постоји повезаност мењања радног места са условима рада, а међу којима је најважнији рад «на црно» Такође, један удео одговора се односи на месечно примање запослених, те је и то један од кључних фактора за напуштање радног места са малим примањима која су основна потреба за живот радника и њихових породица.

#### **6. Дистрибуција одговора по ком основу су запослени ангажовани код послодавца**

Табела 6.

Основ ангажовања?	Процент:
Уговор о делу	10
Уговором о запослењу на одређено	16
Уговором о запослењу на неодређено	20
Рад на црно	45
Друго	5
Недостаје	4
Укупно	100



Као што је у претходном одељку поменуто, на основу *табеле 6* долазимо до резултата да 45% испитаника ради «на црно» код послодавца, 20% испитаника ради по уговору о запослењу на неодређено радно време, 16% испитаника по уговору на одређено радно време, 10% испитаника по уговору о делу, 5% испитаника је одговорило нешто друго и 4% испитаника није дало одговор на постављено питање. Добијени проценти потврђују нашу прву хипотезу по којој постоји пракса да у приватном сектору у Косовској Митровици радници не поседују уговор о раду. Заступљеност сиве економије је један од великих проблема у Србији а самим тиме и у Косовској Митровици. Како наводе бројни истраживачи, о овом проблему се наглашава неозбиљност инспекција за сиву економију и институционалну нестабилност. Према неким истраживањима спроведеним на подручју Србије, долазимо до података који указују на одсуство државе и њених институција за контролу и принуду приватника да поштују законске прописе. У истом се наводи да су законске казне ових прекршаја биле толико мале да су послодавци често прибегавали плаћању казни пре него плаћању доприноса радницима.<sup>3</sup> Када говоримо о подручју нашег истраживања, можемо да навестимо, такође, нефункционалност институција које раде у послератном окружењу под отежаним условима у Косовској Митровици.

Због оваквих транзицијских последица које нам дају податке о великој незапослености и нерегулисаном радном односу, све се више можемо ослонити на оне ауторе који говоре о „прекаријату“, а који чине групе појединаца који 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 већ сутра могу остати без њега уколико не буду потребни послодавцу. Како наводи уважена ауторка, они се све више третирају као „слој одбачених“ те се широм света

---

<sup>3</sup> Г. А. Стојић, *Положај младих запослених код приватних послодаваца*. Београд: Зборник СЕРПТ Београдске отворене школе, 2004.

појављују масовне групе прекаријата који све више представљају „опасну класу“. Оваква ситуација говори о томе да је потребна већа државна интервенција како би се умањило сиромаштво и стабилизовала средња класа. Како се наводи у једном истраживању, чак 61% људи у Немачкој мисли да више не постоји средња класа већ нижи и виши друштвени слојеви.<sup>4</sup>

## 7. Одговори у истраживању према задовољству плаћеног рада

Табела 7.

Субјективна оцена прихода испитаника	Процент:
Потпуно незадовољан	6
Делимично незадовољан	20
Нити сам задовољан нити сам незадовољан	44
Делимично задовољан	21
Потпуно задовољан	6
Недостаје	3
Укупно	100

На основу *табеле 7*, увиђамо да је 44% анкетираних испитаника *нити задовољно нити незадовољно* плаћеним радом, 21% испитаника је одговорило да је *делимично задовољно*, 20% испитаника је одговорило да је *делимично незадовољно*, 6% је одговорило да је *потпуно незадовољно* и 6% да је *потпуно задовољно*. Највећи број испитаника је на неки начин неопређено, тј. нити је задовољно нити је незадовољно. Наиме, овде претпостављамо да постоји нека врста солидарности са осталим радницима који су запослени у приватном сектору, а који раде под такође лошим условима на свом радном месту. Не изостаје и солидарност са целокупном политичком ситуацијом у Косовској Митровици, коју пре свега карактерише одсуство спровођења закона, па на основу

<sup>4</sup> Т. Голенкова, Ј. Зинаида, Голиусова, *Прекаријат као нова друштвена група у глобалном друштву*. Москва: Институт за социологију руске академије наука, 2014.

тога запослени нису посебно заинтересовани за доношење промена у свом радном односу, у политичком окружењу у коме не постоји законска регулатива. Постоји много фактора због којих би испитаници требало да се изјасне као потпуно или делимично незадовољни својим запослењем (као што су рад на црно, неплаћено здравствено и социјално осигурање и други фактори). Такође, услед непостојања наведених ставки, претпостављамо да су испитаници овим одговором подразумевали само задовољство/незадовољство месечним примањем (платом) изостављајући уплату за осигурање, годишњи одмор, породилско осигурање итд. Међутим, под утицајем разних, најчешће послератних околности, запослени су се солидарисали са својим окружењем и тренутном политичком ситуацијом, те на неки начин и не очекују да би у овом тренутку ситуација на послу могла бити боља. Значајан проценат је делимично незадовољан 20%, а незанемарљив проценат је потпуно незадовољан што делимично приказује лоше задовољство запослених у приватном сектору. Марк (Marks) је говорио о лажној свести пролетаријата у капитализму, због које се они потчињавају капиталистичкој држави. Овде можемо рећи да млади нараштаји рођени деведесетих „ратних година“, који претежно попуњавају радна места у услужном сектору, немају стварну свест о томе како би требало да изгледа радни однос послодавца и запосленог и која права следују радника и грађанина једне државе.

## 8. Дистрибуција одговора према редовним исплатама

Табела 8.

Редовност исплаћивања месечних зарада?	Процент:
Да	81
Не	18
Недостаје	1
Укупно	100

81% испитаника одговорило је да редовно остварује своја примања, 18% је одговорило да не добија своја примања редовно, док 1% испитаника није дало одговор на ово питање. Међутим, постоји значајан број запослених који не добијају редовно накнаду, чак 18%, што није незанемарљиво. Добијени подаци делимично потврђују нашу другу хипотезу која гласи да „радници у значајном проценту не добијају редовно накнаду за свој рад“. Ову дистрибуцију можемо повезати са *табелом 6*, на основу које уочавамо да већина радника ради «на црно», што значи да послодавци не уплаћују остале доприносе те је олакшавајућа околност ако месечна зарада претежно бива уплаћивана редовно. Ипак, наилазимо на то да је значајан проценат радника угрожен, тј. 18% радника не прима редовну месечну накнаду за свој рад, што показује да постоји озбиљна угроженост основног права радника која произилази из Закона о раду.<sup>5</sup>

## 9. Фреквенција одговора према дневном ангажовању на раду

Табела 9.

Проведено радно време према дневном ангажовању?	Процент:
Од 4-8 сати	57
Од 8-12 сати	34
Преко 12 сати	6
Недостаје	3
Укупно	100

Према *табели 9*, долазимо до резултата да 57% испитаника ради од 4 до 8 сати дневно, а 34% испитаника од 8 до 12 сати дневно. Овај податак показује да велики број запослених ради прековремено, тј. да на послу проводи више од 8 сати у току дана што потврђује да преко 12 сати дневно ради 6% испитаника. Дакле, један удео радника принуђен је на радно време у току једног дана које траје преко 12 сати, што

<sup>5</sup> Члан 16, став 1 Закона о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.

говори о кршењу Закона о радном времену<sup>6</sup> док 3% запослених није одговорило на постављено питање.

На основу добијених резултата увиђамо неке од основних ставки развоја капитализма о којима је Маркс (Marks) говорио. Вишак времена које радници проведу на послу и мале наднице којима се исплаћује њихов рад доводе до вишка производа које задржава власник средстава за производњу. Наиме, иако наша држава тежи развоју капитализма, то не значи да радници немају права, у овом случају на основна примања која произилазе из њиховог рада. Тако да се треба усредсредити на чврсто спровођење закона и активацију радника за потраживање њихових права.

#### 10. Учесталост одговора на питање прековременог рада

Табела 10.

Да ли испитаник ради прековремено?	Процент:
Да	46
Не	52
Недостаје	2
Укупно	100

На питање да ли испитаник ради прековремено 46% је одговорило позитивно, док је 52% испитаника одговорило негативно. Приближан је удео добијених одговора, с обзиром да имамо у виду да се ради о претежно услужним делатностима, те не бавећи се производним процесом у коме би се стопирала производња нема потребе за продужетком радног времена. Тако да, у овом случају, прековремени рад може да буде заступљен у кафићима због саме природе посла. Ипак, скоро половина испитаника принуђена је на рад дужи од 8 сати у току дана као што се види из *табеле 10*. Овим подацима се потврђује наша трећа хипотеза на основу које постоји пракса прековременог рада у приватном сектору. То значи да, иако претежно није заступљена производна делатност,

<sup>6</sup> Члан 53, став 3 Закона о раду, Службени гласник РС бр. 75/14

постоји израбљивање и угрожавање радника и у услужном сектору. Говоримо о израбљивању зато што из следеће табеле добијамо информације да прековремени рад није плаћен редовно, већ с времена на време или није уопште плаћен.

### 11. Фреквенција одговора о плаћеном прековременом раду

Табела 11.

Додатно плаћање за прековремени рад?	Процент:
Да, редовно сам плаћен	27
Повремено добијам накнаду за прековремени рад	28
Не, прековремени рад ми никада није плаћен	17
Недостаје	28
Укупно	100

Послове као што су услуге конобара карактерише повремено плаћање прековременог или ноћног рада, те је, према томе, и добијена дистрибуција на коју су испитаници одговорили. Међутим, Законом је утврђено да ноћни рад треба да буде плаћен најмање 26% од основице.<sup>7</sup> Од укупног броја, 28% испитаника одговорило је да повремено добија накнаду за свој рад, 27% је одговорило да је редовно плаћено за свој прековремени рад, 17% је одговорило да прековремени рад није никада плаћен, а 28% није одговорило на ово питање. И у овом случају видимо да постоји израбљивање, односно, дискриминисање значајног броја запослених. 17% радника је принуђено на продужени рад без посебне надокнаде што говори да се један део приватних предузећа не придржава закона о раду и да су тиме нарушена права радника на достојанствен рад. Овим резултатима дошли смо до потврђивања четврте хипотезе која гласи да постоји пракса дискриминисања радника у вези са плаћањем прековременог рада. Осим што су овим и многим другим непоштовањем

<sup>7</sup> Члан 108, став 3, Закона о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.

Закона нанете правне, а самим тиме, и материјалне штете радницима, можемо да се осврнемо и на социјални статус запослених лица. Услед малих примања и неплаћеног прековременог рада, може доћи, осим промене радног места у кругу локалне заједнице, и до тражења запослења и азила у иностранству, на шта би локална заједница и држава требало да обрате пажњу. Овакво потискивање и маргинализовање радника често доводи и до њихове пасивности, те тако, бригући о својим породицама у свој тој неизвесности, радници и нису у могућности да се сами организују и штрајују у потрази за својим правима.

## 12. Дистрибуција одговора према слободном времену на месечном нивоу

Табела 12.

Слободно време на месечном нивоу?	Процент:
0	11
4-5	62
5-10	22
Преко 10	5
Укупно	100

Долазимо до резултата да 62% испитаника на месечном нивоу има 4–5 слободних дана, 22% испитаника 5–10 слободних дана, 11% испитаника нема слободних дана, и 5% испитаника има преко 10 слободних дана. У овом случају сваки десети испитаник нема слободних дана на месечном нивоу, што нам говори да је један број радника, тј. њих 11%, ускраћено за недељни и месечни одмор који је Законом прописан, а који се у овом случају не остварује у приватном сектору у Косовској Митровици. Овде смо такође делимично потврдили пету хипотезу, која је у вези са укидањем слободних дана. Наиме, потребна је контрола надлежних служби како би значајан број радника имао права на достојанствен рад са месечним одмором. Како се наводи у Закону о раду,

запослени има право на недељни одмор који по правилу траје 24 сата. У нашем случају, сваки десети испитаник дискриминисан је одлукама послодавца и ускраћени су му слободни дани који му припадају.

### 13. Дистрибуција одговора према могућности плаћеног годишњег одмора

Табела 13.

Могућност плаћеног годишњег одмора?	Процент:
Да, плаћен ми је	28
Да, користим годишњи одмор али без накнаде	47
Немам права на годишњи одмор	20
Недостаје	5
Укупно	100

На основу добијених података, 47% испитаника је одговорило да користи годишњи одмор али без накнаде, овде се ради о непостојању уговора о раду који прописује плаћени годишњи одмор, те запослени имају права на годишњи одмор без накнаде. Од укупног броја, 28% испитаника је дало одговор да користи плаћен годишњи одмор, 20% да нема право на плаћени годишњи одмор, што значи да су запослени знатно оштећени по Закону о раду<sup>8</sup>, и 5% није дало одговор на постављено питање. У ствари, могућност плаћеног годишњег одмора пружају углавном велики гиганти и велика предузећа која поседују велики број службеника и радника те су могуће њихове ротације и замене пошто је поводом Косовске Митровице пре свега ријеч о услужним радњама које запошљавају мали и ограничен број радника или су нека врста самозапошљавања те услед велике конкуренције немају много могућности за одсуствовање радника и плаћање годишњег одмора.

<sup>8</sup> Члан 108, став 3, Закона о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.



**14. Дистрибуција одговора на питање да ли радите за време празника**

Табела 14.

Рад за време празника?	Процент:
Да, са посебном накнадом за свој рад празником	20
Да, без додатне накнаде за свој рад	34
Не радим за празнике	46
Укупно	100

На постављено питање «Да ли радите за време празника» 46% испитаника је одговорило да не ради за празнике, 34% је одговорило да ради, али без додатне накнаде за свој рад. И у овом случају се јавља још једна ставка из Закона о раду које се послодавци не придржавају. Дакле, велики проценат радника, чак 34%, ради за празнике без надокнаде за такав рад, тако да и у овом случају имамо непоштовање прописаних закона. Такође, 20% испитаника је одговорило да ради са посебном накнадом за свој рад. Добијени резултати потврђују нашу шесту хипотезу по којој постоји извештан проценат запослених који раде у току празника без икакве надокнаде. Ако у овом случају узмемо у обзир развој Србије, и то да западне капиталистичке земље имају један посебан вид и приступ раду као човековом самоостварењу, те чињеницу да оне у свом развоју нису водиле рачуна о празничним данима већ су напорно радиле како кажу калвинисти „да би Богу било угодно”<sup>9</sup>, долазимо до закључка да закон о празничној паузи и додатном плаћању за време празника стоји у противречности са развојем државе. С обзиром да претежно говоримо о услужном сектору, тј. о трговини и повећаној празничној потрошњи, у овом случају радници би требало да остварују право на додатно плаћање за рад празничним данима.

<sup>9</sup> М. Вебер, *Протестантска етика и дух капитализма*. Нови Сад, Арт Принт, 2011.

## 15. Дистрибуција одговора на питање здравственог и социјалног осигурања

Табела 15.

Здравствено и социјално осигурање испитаника?	Процент:
Да	77
Не	22
Недостаје	1
Укупно	100

На питање да ли су здравствено и социјално осигурани 77% испитаника је одговорило негативно, 22% је одговорило позитивно, а 1% није дало одговор на постављено питање. Ово питање је у тесној спрези са питањем ангажовања. Приватни сектор у Косовској Митровици карактерише нерегулисано плаћање здравственог и социјалног осигурања те се и ово може окарактерисати као нефункционалност институција или неозбиљност инспекције за рад.

Ово је седма хипотеза која је добрим делом потврђена, те можемо да кажемо да су запослени угрожени што се тиче социјалног и здравственог осигурања, тј послодавци се не придржавају закона који прописује здравствене и социјалне доприносе радницима. Наиме, пре можемо да кажемо да не постоји извршна власт која би прекршиоце закона принудила казнама и санкцијама и на тај начин спровела закон и заштитила права радника и права грађана. У оваквој ситуацији може доћи до различитих друштвених патологија. „Друштвена аномија“ у Диркемовом смислу речи могла би да настане због непостојања и неспровођења закона, као и због непостојања органа за спровођење истих. Постојећа ситуација је и довела до још једне отежавајуће околности за приватни сектор а самим тиме и за запослене у њему. Драматична ситуација је „можда“ изнудила „легализовање криминала“. Наиме, поред тога што држава опорезује приватне фирме, опорезују их и приватне фирме за безбедност.

А то значи да је услед недостатка органа реда (или њиховог нефункционисања) легализован рад такозваних „рекеташа“. (За ово не поседујемо додатне изворе, али смо живи сведоци тога). Све то утиче на смањење бруто производа предузећа, а то, самим тиме, директно утиче на правни и социјални положај радника. Овим смо можда поставили могуће питање за једно од будућих истраживања. Наши подаци потврђују да послодавци не уплаћују здравствено и социјално осигурање. Међутим, то не значи да су испитаници потпуно ускраћени. То потврђује једно истраживање где се наводи да већина српског становништва на територији целе покрајине остварује здравствено осигурање преко Републичког завода за здравствено осигурање Србије, те да на основу тога може остварити право на осигурање и у статусу формално запосленог, преко члана породице који остварује осигурање, пензије или на основу статуса пољопривредника.<sup>10</sup>

#### 16. Учесталост према чланству у синдикатима

Табела 16.

Припадност синдикату?	Процент:
Да	8
Не	91
Недостаје	1
Укупно	100

На основу *табеле 16* уочавамо да радници запослени у приватном сектору немају синдикално чланство, при чему 91% нису чланови синдиката, 8% испитаника има чланство, док 1% испитаника није дало одговор на постављено питање. Чак 91% запослених потврђује осму хипотезу на основу које радници немају синдикално чланство у Косовској Митровици. Непостојаност синдиката се може окарактерисати као услов због којег радници у незанемарљивом проценту мењају своје радно место. Како немају права да директно или преко

<sup>10</sup> О. Марковић Савић, „Радни статус жена са села северног Косова и Метохије“, 2013, *Зборник радова Филозофског Факултета у Приштини* XLIII (2): 321–338.

својих представника решавају конкретна питања о свом радном односу, консултовања и изражавања ставова о битним питањима о раду, што је у складу са законом,<sup>11</sup> принуђени су да иду од једног до другог предузетника како би себи пронашли сигурно запослење са плаћеним радничким доприносима. Немогућност остваривања радничких права, основни је разлог потраге за новим радним местом запослених.

### 17. Фреквенција одговора на питање зашто запослени немају чланство у синдикату

Табела 17.

Због чега није члан синдиката?	Процент:
Не постоји	24
Нефункционалност институција	3
Незаинтересованост	3
Недостаје	70
Укупно	100

У саставу претходног питања стоји потпитање због чега запослени нису чланови синдиката, где је 24% испитаника одговорило да не постоји организација, 3% испитаника је навело нефункционалност институција, 3% је незаинтересовано, док 70% није одговорило на задато питање. Мада, мали број заинтересованих, и велики број незаинтересованих радника да дају одговор на постављено питање може говорити о степену развијене свести радника поводом ове организације или њеног формирања. Наиме, често су радници били маргинализовани у нашем друштву а да су за свој правни и социјални положај били одговорни они сами. Због велике пасивности и неактивности у синдикатима и другим организацијама где би запослени могли дијалогом и сарадњом да се договарају о битним питањима па тако и да протестују и штрајкују због неостваривања права која их следеју, а нада да ће то радити држава или неко други у њихово име често је доводила до лошег или никаквог решења

<sup>11</sup> Члан 13, став 1 Закона о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.

радничких питања. Овакво ослањање на државу или на председнике синдиката који су имали моћ одлучивања често је, како наводе бројни аутори, доводило до „корупције председника синдиката“, или малог броја представника и њиховог подмићивања, који су зарад својих интереса занемаривали интересе радника. Такав феномен би требало још више да учврсти радничку кохезију и да потенцира реорганизацију синдиката како би се повећала партиципација одлучивања. Стога је самостално удруживање и акција радника кључна у оваквим приликама. Неорганизованост синдиката је један од највећих узрока неучлађења. Притом, не треба испустити из вида мали проценат радника који наговештава нејединство запослених и нефункционалност институција, јер указује на проблеме друштва који су на снази у Косовској Митровици а који траже институционално решење.

**18. Дистрибуција одговора на питање «Да ли постоји синдикат у организацији (привредном друштву) где сте запослени?»**

Табела 18.

Да ли постоји синдикат у организацији?	Процент:
Да	16
Не	83
Недостаје	1
Укупно	100

На основу података из *табеле 18* долазимо до резултата да у већини организација или привредних друштава не постоји синдикално удружење, чак 83% испитаника одговорило је негативно, док је 16% одговорило позитивно, а 1% није одговорило на ово питање. Овде делимично добијамо одговор на претходно питање због чега запослени нису чланови синдиката, али такође морамо истаћи право које имају радници, а то је синдикално удруживање. Ставови потврђују нашу девету хипотезу која је у вези са непостојањем синдиката у приватном сектору у Косовској Митровици. Наиме,

запослени имају право да сами формирају синдикате како би дијалогом, тј. мирним путем остварили своја права. Или, уколико се на тај начин не долази до адекватног решења, протестима или саботажом производње изнудити права од послодаваца. Јер, у целој бури нестабилности радници су препуштени себи па се у складу са тиме и треба понашати, у смислу да се не могу ослањати на државне институције у потрази за својим правима, већ да сами морају бити активнији у томе. Зато треба истицати важност чланства као јединог могућег начина за остварење права радника. Према томе, ако говоримо о капиталистичкој држави која је пре свега зависна од великих капиталиста и предузетника, који у покрећу привреду једне земље, а самим тиме запошљавају грађане и покрећу друштвени развој, она не може имати велики утицај у одбрани радника и њихових права већ је то на неки начин препуштено њима и њиховим удружењима. Тако да би запослени требало да организују зарад радничких права јаке синдикате.

### **19. Дистрибуција одговора на питање због чега не постоји синдикат у организацији где сте запослени?**

Табела 19.

Због чега не постоји синдикат у организацији где сте запослени?	Процент:
Мали број радника	1
Не знам	7
Нефункционалност институција	4
Нејединство радника	1
Нема организације	7
Одсуство државе	7
Посао код приватника	3
Недостаје	70
Укупно	100

У вези питања из *табеле 19* наилазимо на велики проценат испитаника који нису желели да дају одговоре, чак 70% запослених, што нам говори о слабој обавештености радника о могућностима стварања синдиката како би побољшали услове рада. Овим је потврђена десета хипотеза по којој запослени изражавају значајну пасивност за борбом у синдикатима са настојањима да реше свој радни статус. Мада, може се рећи да код нас постоји извесна традиција или навика ослањања на државу у коју се верује, а која би требало да непрестано брине о нашим правима, у овом случају, о правима радника. Многи аутори су говорили о нашој држави приписујући јој придев «државе дадиље». Говоримо о социјалистичком менталитету<sup>12</sup> који је грађен дужи низ година уназад идеолошком политиком, те грађани на неки начин нису били трезвени да се сами организују, да покажу непослушност и слично, како би директно утицали на побољшање свог социјалног положаја (у смислу да потражују од послодавца већу зараду или уопштено боље услове рада). 7% испитаника је одговорило да нема организације, 7% је као одговор навело одсуство државе, 4% нефункционалност институција, и 3% рад код приватника, 7% испитаника не зна одговор на ово питање и 1% испитаника је као одговор навело нејединство радника. То је још један показатељ који нам говори да један удео грађана сматра да капиталистичко друштво не подразумева синдикате и радничка удружења. У ствари, у капиталистичким друштвима та су права скрајнута или потиснута, али то не значи да радници немају право да се удружују и саботирају производњу, што произилази из природног права да се побуне уколико су угњетавани.

Одсуство државе и нефункционалност институција можемо схватити као мишљење грађана да је држава дужна да брине о њима и њиховим правима у смислу да контролише рад приватника и његово испуњавање обавеза према запосленима. Притом, 3% испитаника сматра да приватни сектор не подр-

<sup>12</sup> И. В. Зебаев, *Филозофија и друштво*. Москва, Богословски факултет Православног светотихоновског хуманитарног факултета, 2012.

жава синдикално удружење те је у складу са тиме и дало одговор. Овде смо добили одговор на четврту и пету хипотезу истраживања, где смо утврдили да у Косовској Митровици не постоји синдикално удружење, што због нефункционалности институција, велике пасивности радника и, како испитаници наводе, због одсуства државе, због чега би можда свако удруживање радника завршило неуспехом.

## 20. Фреквенција према коришћењу средстава заштите на раду

Табела 20.

Да ли користите било какво средство заштите на раду?	Процент:
Да	50
Не	50
Укупно	100

Код овог питања наилазимо на подељеност у одговорима. 50% испитаника користи средства заштите на раду, а 50% испитаника не користи. Једанаесту хипотезу потврђује половичан одговор испитаника запослених у приватном сектору, а у њој стоји да није заступљена пракса некоришћења заштитних средстава на раду у приватном сектору. Иако говоримо о делатностима које су углавном везане за пружање услуга, има и оних којима су средства заштите преко потребна при обављању свакодневних послова. Имајмо у виду да смо добили незанемарљиве проценте радника који се баве пословима на градилиштима и слично, што наравно захтева одређена средства заштите.

## 21. Дистрибуција одговора на питање мобинга

Према дистрибуцији одговора на питање мобинга (*узнемиравање или неетичка комуникација на радном месту*) долазимо до резултата да је 34% запослених одговорило да је подложно преоптерећености пословима на радном месту, 18% испитаника је ускраћено за одређене делатности на



Да ли испитаник доживљава неке од следећих видова мобинга?	Процент:
Ускраћивање послова	18
Затрпавање послова	34
Омаловажавање	8
Уцене	1
Недостаје	39
Укупно	100

Табела 21. Дистрибуција одговора на питање мобинга

послу, 8% да је подложно омаловажавању, 1% трпи уцене, а 39% није одговорило. У овом случају добијамо потврду на дванаесту хипотезу истраживања – већина испитаника је или преоптерећена или ускраћена за поједине делатности на послу, те су самим тиме онемогућени да учествују у организацији посла и доказивања своје креативности, те то можемо назвати врстом мобинга на послу. Дакле, има радника којима не само да су ускраћена права која им припадају по основу радног односа него доживљавају и различиту врсту мобинга на радном месту, тако да постоји потреба за интервенцијом посебних служби задужених за ова питања. Можемо видети да још увек постоји онај тејлористички приступ радној снази по којој се она третира као пуко средство за производњу или рад, а која је у овом случају у ситуацији да јој је забрањено да мисли, предлаже, креира и да се развија у складу са својим способностима. Ускраћивање послова такође представља врсту мобинга која знатно утиче на напредовање радника, а самим тиме и посла који обављају.

## 22. Фреквенција субјективног осећаја задовољства тренутним запослењем

Из *табеле 22* видимо да је 43% испитаника углавном задовољно својим запослењем, 29% је нити задовољно нити незадовољно, 15% је углавном незадовољно, 7% испитаника је у потпуности незадовољно и 6% је потпуно задовољно.

Овде долази до одређеног вида противречности, која у

Табела 22.

Задовољство запослењем?	Процент:
У потпуности задовољан	6
Углавном задовољан	43
Нити задовољан нити незадовољан	29
Углавном незадовољан	15
У потпуности незадовољан	7
Укупно	100

значајном проценту оповргава тринаесту хипотезу задовољства радом, где се и услед рада «на црно», неплаћеног осигурања, непостојања синдиката и других права, показује висок проценат радника задовољних запослењем. Међутим, у целој бури нерегулисаних радних односа, претпостављамо да су се запослени поистоветили са тренутним стањем те у складу са тим и одговорили на постављено питање. Такође, велики број неодлучних говори о ситуацији да не постоји бољи избор запослења, што може да произведе друштвену стагнацију, као и велики број незадовољних који са правом истичу своје незадовољство. Наиме, овде такође можемо говорити о лажној свести радника, међутим, морамо истаћи још један проблем народа на Косову и Метохији, а самим тиме и у Косовској Митровици. Пре свега, чињеница је да ове крајеве вековима окупирају велике силе. Овај феномен је на овим просторима присутан још од Отоманске империје, па преко различитих ауторитарних режима, под којима српски народ није имао слободу у најширем смислу те речи, слободу кретања, права, слободу говора и слободу на живот.<sup>13</sup> Овим смо хтели да навестимо вековну борбу српског народа за слободом како против страних империја тако и за слободом у оквиру патријархалне државе. У ствари, српски народ под овим притиском још увек није стекао ону свест грађанина да се бори за своја права па и права радника,

<sup>13</sup> Ђ. Јовановић, *Прилагођавање Србија и модерна: од стрепње до сумње*. Београд, 2014.

већ је та борба вековима усмерена на остваривање слободе, а самим тиме и слободе од апсолутистичких режима у својој држави. И данас на овим просторима можемо говорити о истом тренду. Немогуће је борити се за права која проистичу из Закона о раду док је угрожено основно право на живот, тј. не можемо мислити о правима радника док на нас падају бомбе (пре свега мислимо на ратно подручје које траје још од раних деведесетих година, а ни данас се не може говорити о мирнодопском стању на овом простору). Српски народ се пре свега бори за опстанак и живот, док су права грађана и права радника скрајнута у овом тренутку.

...

Укратко ћемо сумирати добијене резултате, тј. приказати у којим доменима радног права су радници најугроженији. Као што смо навели на почетку рада, заступљеност услуга је доминантнија од производних делатности, чак 86% испитаника је одговорило да ради у услужном сектору што нам говори о (не)развијености подручја. Овакво стање индустрије траје још од ратних сукоба деведесетих година, а карактерише је стагнација и неуспешна приватизација. Стагнација доводи до различитих последица. Како то истиче Силвано Болчић, долази до појаве која се зове „одлив мозгова“<sup>14</sup>. У ствари, како индустрија нема потребе за запошљавањем кадрова тако су ти кадрови принуђени да напуштају своје место рођења и траже запослење у спољашњости што за собом вуче низ друштвено-политичких последица. Услови рада су један од фактора мењања радног места, чак 28% испитаника је због тога мењало запослење. Један од главних разлога за овакву друштвену ситуацију јесте чињеница да држава не спроводи законе. Чак 46% запослених у приватном сектору у Косовској Митровици ради без регулисаног радног односа код послодавца, што нам говори о аномичној држави, услед чега радници прихватају свакојаке услове запослења без

---

<sup>14</sup> С. Болчић, *Пост-социјалистичка трансформација и друштвене неједнакости у Србији у компаративној перспективи*. Београд, 2004.

питања, где наравно не изостављамо нужну околност. Непостојање регулисаног радног односа или уговора о раду са собом повлачи одређене последице које из њега произилазе, а ријеч је о неплаћеном прековременом раду у знатном проценту (46%), ускраћеном слободном времену на месечном нивоу, неуплаћивању здравственог и социјалног осигурања и слично. Чак 77% испитаника нема осигурање што унапред указује на проблеме радника који су старије животне доби, при чему непримање пензија у великој мери утиче на њихову бригу о животу у блиској будућности. Непостојање и неорганизованост синдиката такође представља један од значајних проблема. Велики број радника није члан синдиката због непостојања или неорганизовања синдиката. То значи да радници не поседују свест о самосталном и независном удруживању и стварању синдиката преко кога би могли да утичу на послодавце и на тај начин побољшају свој статус. Одсуство закона погађа и најмлађе чланове, истичемо да запослене жене у приватном сектору немају регулисано породилско осигурање те су за то време принуђене да напусте посао без икакве надокнаде. Незанемарљив проценат испитаника је на постављена питања о синдикатима одговорио указивањем на незадовољство функционисањем институција, те да би било који вид удруживања радника био пропраћен незаинтересованошћу надлежних органа власти. Одговори испитаника добијени на питање мобинга, што у овом случају подразумева ускраћивање послова, омаловажавање и уцене, указују на опасност „алијенације“ радника у радном односу. Наиме, ускраћивање послова радницима, уз омаловажавања и уцене, може довести до отуђења радника од средстава за производњу и од самог рада, што веома штетно може утицати како на посао тако и на запосленог као личност. Међутим, у току истраживања наилазимо на противречност одговора испитаника. Наиме, ради се о томе да су испитаници и поред угрожености на раду, одговарали да су углавном или делимично задовољни својим запослењем (в. табелу 7).

Пошто су подаци прикупљани од претежно младих генерација које чине запослене у приватном сектору у Косовској Митровици, имамо неко лаичко објашњење за овакву појаву. Током прикупљања података запазили смо коментар једног старијег радника који је прокоментарисао ову појаву речима: «зато што не знају за боље». Ово се пре свега односило на младе послератне генерације које су запошљаване у таквим условима у којима «није било могуће» спроводити законске регулативе на овим просторима. У вртлогу послератних немира радници су некако занемарили своја права на достојанствен рад покушавајући да омогуће себи «пуко постојање».

На основу статистички обрађених података и њихове анализе можемо да потврдимо почетну идеју која је подстакла ово истраживање и да кажемо да су запослени препуштени сами себи. Подаци из нашег истраживања могу се користити као досадашњи транзициони резултат. Наиме, иако су многи очекивали транзиционе промене као процес који ће им вратити животни стандард из седамдесетих година, резултати нашег истраживања сведоче да до таквих резултата није дошло. Тако да у овом раду нисмо хтели много да се фокусирамо на критиковање полувековне „идеологије“ која је спречавала развитак српског друштва и појединца баш зато што се и о „транзицији“ из овог угла може говорити као о „идеологији“ савремене политичке елите.<sup>15</sup> За то су нам меродавни подаци на основу којих траје већ 26 година и нема значајних промена који воде ка бољитку. И даље можемо да говоримо о великом проценту сиромаштва и незапослености, као и о другим феноменима који су критиковани током њеног почетка, као што су партијско судство, партијска држава<sup>16</sup>, крупна и ситна корупција или још увек присутан феномен „блокиране транзиције“. Према томе, неопходно је донети и спроводити добре законе који ће спречавати и усмерити ове

---

<sup>15</sup> С. Шљукић, *Друштвена структура у бившим социјалистичким земљама: транзиција или трансформација?. Социолошки преглед*, 2004, vol. XXXVIII no 1–2 стр: 267–279.

<sup>16</sup> У. Шуваковић, *Партијска држава: могућности њеног настанка и развоја на примеру савремене Србије*. 2009, Теме, XXXIII (2): 663–682

процесе, тј. сузбити корупцију, спровести квалитетнију приватизацију, поспешити привреду, стабилизovati цене, курс и друго, како би се ухватили у коштац са непредвидљивошћу глобалног тржишта.

Јасно је да државни службеници или тзв. политичка елита доноси законе, те да може утицати да исти штите њихове положаје. Међутим, стуб правне државе је и то да они могу мењати законе али само на начин који је прописан законом, а не произвољно.<sup>17</sup> Јер у овом случају оправдано наводе неки аутори да се не ради о „транзицији“ већ о „постсоцијалистичкој трансформацији“, управо због тога што је процес и жеља да се постсоцијалистичка друштва модернизују неизванстан. „Јер и они који тврде да се бивше социјалистичке земље крећу ка тржишној економији су или наивни или су идеолози попут комунистичких теоретичара“.<sup>18</sup>

Међутим, треба увек имати у виду познату Гетеову мисао:

*„Само једно зло је неизлечиво  
Ако народ сам дигне руке од себе.“*

<sup>17</sup> Д. Вуковић, *Друштвене основе правне државе пример Србије. Социолошки преглед*, 2011, vol. XLV no 3 стр: 521–451.

<sup>18</sup> С. Шљукић, *Друштвена структура у бившим социјалистичким земљама: транзиција или трансформација?. Социолошки преглед*, 2004, vol. XXXVIII no 1–2 стр: 267–279.

## Литература

- Вебер, М. (2011) *Протестантска етика и дух капитализма*. Нови Сад: Арт Принт.
- Вуковић, Д. (2011) *Друштвене основе правне државе пример Србије. Социолошки преглед*, vol. XLV no 3 стр: 521–451.
- Голенкова, Т. Зинаида, Голиусова, Ј. (2014) *Прекаријат као нова друштвена група у глобалном друштву*. Москва: Институт за социологију руске академије наука.
- Зебаев, И. В. (2012) *Филозофија и друштво*. Москва: Богословски факултет Православног светотихоновског хуманитарног факултета.
- Закон о раду, Службени гласник РС бр. 75/14.*
- Јовановић, Ђ. (2014) *Прилагођавање Србија и модерна: од стрепње до сумње*. Београд.
- Марковић Савић, О. (2013) „Радни статус жена са села северног Косова и Метохије“, *Зборник радова Филозофског Факултета у Приштини* XLIII (2): 321–338.
- Мусић, Г. (2013) *Радничка класа Србије*. Београд: Стандард 2.
- Новаковић, Н. (1993) *Дезинтеграција југословенског радништва*. Београд: Институт друштвених наука.
- Стојић, Г. А. (2004) *Положај младих запослених код приватних послодаваца*. Београд: Зборник СЕРИТ Београдске отворене школе.
- Шуваковић, У. (2009) *Партијска држава: могућности њеног настанка и развоја на примеру савремене Србије*. Теме, XXXIII (2): 663–682
- Шљукић, С. (2004) *Друштвена структура у бившим социјалистичким земљама: транзиција или трансформација?. Социолошки преглед*, vol. XXXVIII no 1–2 стр: 267–279.