

UDK: 33



ISSN 2217–5458

FAKULTET ZA EKONOMIJU I INŽENJERSKI MENADŽMENT U NOVOM SADU

Ekonomija

teorija i praksa

Economics

Theory and Practice

GODINA VIII • BROJ II • NOVI SAD, 2015.

Economics – Theory and Practice
Ekonomija
teorija i praksa

IZDAJE:

UNIVERZITET PRIVREDNA AKADEMIJA U NOVOM SADU
FAKULTET ZA EKONOMIJU I INŽENJERSKI MENADŽMENT U NOVOM SADU
Cvečarska 2, 21000 Novi Sad
tel./faks: 021/400–484, 469–513
redakcija@fimek.edu.rs

Glavni urednik
Veselinović Branislav

Odgovorni urednik
Mišković Dušan

Sekretar redakcije
Drobnjaković Maja

Lektor i korektor za srpski jezik
Šinik Mirela
Despotov Mara

Lektor i korektor za engleski jezik
Marić Kristina

Tehnička realizacija
Penpro, Novi Sad

Štampa
Alfa-graf NS, Novi Sad

Tiraž
300

CIP – Каталогизacija u publikaciji
Библиотека Матице српске, Нови Сад

33

EKONOMIJA : teorija i praksa = Economics : theory and practice / glavni urednik Veselinović Branislav. – God. 4, br. 1 (2011)– . – Novi Sad : Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, 2011–. – 23 cm

Nastavak publikacije: Zbornik radova = ISSN 1820–9165. – Tromesečno.
ISSN 2217–5458 = Ekonomija

COBISS.SR-ID 262822663

Izdavački savet:

1. Prof. dr **Marijana Carić**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
2. Prof. dr **Marko Carić**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad
3. Prof. dr **Dragomir Đorđević**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
4. Prof. dr **Branislav Veselinović**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
5. Prof. dr **Dušan Mišković**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad

Redakcijski odbor:

1. Prof. dr **Massimo Bianchi**, University of Bologna, Faculty of Economics in Forlì, Bolonja, Italija
2. Prof. dr **Ladislav Kabat**, Paneuropean University, Bratislava, Slovačka
3. Prof. dr **Ludvig Toplak**, European Centre, Maribor, Slovenija
4. Prof. dr **Peter Kruzslics**, University of Szeged, Faculty of Law, Center for International Studies, Segedin, Mađarska
5. Prof. dr **Chang Woon Nam**, Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, Department of International Institutional Comparisons
6. Prof. dr **Rade Ratković**, Fakultet za internacionalni hotelski i turistički menadžment, Sveti Stefan, Crna Gora
7. Prof. dr **Nenad Vunjak**, Univerzitet u Novom Sadu, Ekonomski fakultet, Subotica
8. Prof. dr **Marko Carić**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad
9. Prof. dr **Dragomir Đorđević**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
10. Prof. dr **Branislav Veselinović**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
11. Prof. dr **Dušan Mišković**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
12. Prof. dr **Gojko Rikalović**, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet u Beogradu
13. Prof. dr **Branko Medojević**, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Beograd
14. Prof. dr **Miroslav Đorđević**, Univerzitet u Kragujevcu, Ekonomski fakultet, Kragujevac
15. Prof. dr **Dušan Zdravković**, Univerzitet u Nišu, Ekonomski fakultet, Niš
16. Prof. dr **Radovan Grandić**, Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet, Novi Sad
17. Doc. dr **Maja Ćirić**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
18. Prof. dr **Vuk Raičević**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
19. Prof. dr **Rajko Tepavac**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad
20. Mr **Olga Carić**, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad

Sadržaj|Contents

PREGLEDNI RADovi

Gardasevic Jovana, Ignjatijevic Svetlana

INTERNATIONAL AND NATIONAL FRAMEWORKS OF EQUAL ECONOMIC INDEPENDENCE FOR WOMEN AND MEN

Gardašević Jovana, Ignjatijević Svetlana

MEĐUNARODNI I DOMAĆI OKVIRI JEDNAKE EKONOMSKE NEZAVISNOSTI ŽENA I MUŠKARACA

1–13

STRUČNI RADovi

Jevtić Jelena, Zelenović Jelena

INTERNET I DRUŠTVENE MREŽE U PROMOCIJI VISOKOŠKOLSKIH USTANOVA

Jevtic Jelena, Zelenovic Jelena

INTERNET AND SOCIAL NETWORKS IN THE PROMOTION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

17–30

Perić Saša

RAZVOJ MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA U ZEMLJAMA U TRANZICIJI

Peric Sasa

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN TRANSITION COUNTRIES

31–46

Meta Mehmed

PROBLEM USLOVLJENE OPTIMIZACIJE U NEOKLASIČNOJ TEORIJI FIRME

Meta Mehmed

PROBLEM OF CONDITIONED OPTIMIZATION IN THE NEOCLASSICAL THEORY OF THE FIRM

47–64

Václav Dufala, Mohamoud Omer Ali

QUO VADIS, POLITIKA I BANKARI?

Václav Dufala, Mohamoud Omer Ali

QUO VADIS, POLITICS AND BANKING?

65–75

PRIKAZ

Drobnjaković Maja

MAKING MICROFINANCE WORK: MANAGING PRODUCT DIVERSIFICATION

Drobnjakovic Maja

MAKING MICROFINANCE WORK: MANAGING PRODUCT DIVERSIFICATION

78–82

PREGLEDNI RADOVI

INTERNATIONAL AND NATIONAL FRAMEWORKS OF EQUAL ECONOMIC INDEPENDENCE FOR WOMEN AND MEN

Gardasevic Jovana¹

Ignjatijevic Svetlana²

Abstract: *Economic independence enables individuals to have control over their own life for the purpose of personal and professional prosperity. The principle of equal pay and equality in work engagement is included in the EU treaties, respectively the equality is one of five values on which the European Union has been founded. In this paper we tried to answer the question whether “equal pay for work of equal value” is applied in practice? For that reason, the subject of our research is the analysis of the problem of gender inequality in order to point out the differences in employment rates and salaries in Serbia as well as in the EU countries. We analyzed the key documents, proposed some measures and pointed out the strategies that aim to support and address issues of gender inequality. In order to build an economically and socially developed society, Serbia, being on its path of European integrations, should pay particular attention to the issue of gender equality, further amending the legal framework and ensuring the inclusion of all aspects of gender equality in development policies.*

Keywords: *gender equality / gender inequality / economic independence / employment rate / pay gap*

¹ Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Cvečarska 2, Novi Sad, 021 469 513, gardasevic.jovana@gmail.com

² Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Cvečarska 2, Novi Sad, ceca@fimek.edu.rs

INTRODUCTION

The European Union's achievements in fostering equality between women and men have recently helped change the lives of many European citizens for the better and provide the foundation on which we now have to build a genuinely gender-equal society for the purpose of common prosperity.

In 2011, The European Union passed a document called: *The Strategy for equality between women and men 2010 – 2015*, which has to deal with these issues and has a significant impact on many other national policies of member states and future member states - like Serbia. Besides the legislative framework, Serbia has developed many different programs, frameworks, strategies and other documents in order to regulate and support this topic but one of the most important is The National Strategy for improving the position of women and promoting gender equality.

Economic independence is a prerequisite for enabling both women and men to exercise control over their lives and to make genuine choices for the purpose of personal and professional prosperity.

The principle of equal pay for men and women for work of equal value is enshrined in the EU Treaties but in practice it is a bit different. When it comes to women, the barriers to employment are also reflected in higher inactivity rates and higher long-term unemployment rates. It is known that the works in which women are engaged are paid less than the ones in which men are engaged, and they also continue to take up different types of jobs..

So, gender roles affect all areas of life including education, employment, family, health, etc. The precondition of economic development is social stability, which is based on a policy of equal opportunities, solidarity, social inclusion and social justice for everyone. Balanced economic development is not possible without adequate use of female human resources, so it is essential to take specific measures to encourage women in greater involvement in the market economy.

FRAMEWORKS THAT REGULATE GENDER EQUALITY ISSUES

European sources of gender equality

The question of the equality between men and women is one of those which date back to the beginning of the establishment of the community that we could find in the first European contracts like the Treaty of Rome from 1957 or The Lisbon Treaty from 2007.

The first strategic pillar

The first strategic pillar of gender equality policies is found in the basic treaties and Charter. The Charter of Fundamental Social Rights of Workers, known as the Social Charter is considered as a political instrument that contains moral obligations which should guarantee that certain social rights will be respected (Radić, 2007, p.233). The Charter is determined by a set of 12 fundamental social rights and one of them deals with the issue of equality between men and women.³ The Amsterdam Treaty adopted a new clause that reinforces the principle of non-discrimination, which is closely associated with equality in providing opportunities. The Treaty of Amsterdam explicitly includes equality between women and men as the general objectives of the EU. The contract also defines human rights, particularly the principle of equal treatment for women and men, the guarantee of equal pay for work of equal value and the prohibition of discrimination on grounds of sex (Šijački, 2008, p. 31).

The second strategic pillar

The second strategic pillar of gender equality policies are different action programs. Topics that are covered by these action programs were related to elimination of existing inequalities that affect women in professional life, promotion of gender equality in employment, involvement of women in decision-making processes, and so on. The issue of Gender equality in external actions today is contained in: European Neighborhood Policy (ENP), Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, Beijing Platform of Action and the Cairo Program of Action, as foreseen in the EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development (2010-2015). The Beijing Platform for Action is an agenda for women empowerment that reaffirms the fundamental principle whereby the human rights of women and the girl child are an inalienable, integral and indivisible part of universal human rights.

The twelve areas of concern of the BPFA are: 1. Women and Poverty; 2. Education and Training of Women; 3. Women and Health; 4. Violence against Women; 5. Women and Armed Conflict; 6. Women and the Economy; 7. Women in Power and Decision-making; 8. Institutional mechanisms for the advancement of Women; 9. Human Rights of Women; 10. Women and the Media; 11. Women and the

³ The right of women and men to equal treatment. This equality must be guaranteed. Equality of opportunity must be more developed to complement full equality in the legal position.

Environment; 12.The Girl Child (*Strategy for Equality between women and men 2010 – 2015, p. 28-29*).

The third strategic pillar

The third strategic pillar of gender equality policies is gender mainstreaming. The most precise definition of this term is given in the Final Report of the Council of Europe, 1998., by groups of specialists for mainstreaming: “Gender mainstreaming is the (re)organization, improvement, development and evaluation of policy processes so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages by the actors who are involved in decision-making”. Bearing this definition in mind it becomes clear that the idea of gender mainstreaming is a radical reinvent, restructure and re-branding of gender policies, strategies and theories (Walby, 2005, p. 321). As such, gender mainstreaming epitomizes many dilemmas of contemporary feminist theory and practice, and potentially provides new horizons in resolving these tensions (Verloo, 2001; Walby 2005; Woodward, 2001).

The European strategy for smart, sustainable and inclusive growth – Europe 2020 also deals with the issue of inequality, especially with the problem of women unemployment through broader framework.⁴

The Strategy for equality between women and men 2010 -2015 provides a coordinated framework for promoting gender equality in all policies of the Union, with five priority areas:

- Equal economic independence for women and men;
- Equal pay for work of equal value;
- Equality in decision-making;
- Dignity, integrity and an end to gender-based violence and
- Promoting gender equality beyond the EU (*Mid – term review of the Strategy for equality between women and man 2010 -2015, p.3*).

⁴ According to Europe 2020, the employment rate of the population aged 20-64 should increase from the current 69% to at least 75%, including through the greater involvement of women, older workers and the better integration of migrants in the work force.

The Strategy adopted in 2010 contains 24 key actions⁵.

Serbian sources of gender equality

The Republic of Serbia is a signatory to a number of important and binding international documents which guarantee equality between women and men and prohibit discrimination based on sex. Among these documents the most important are: Universal Declaration of Human Rights; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW; European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms; the European Social Charter and Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence; EU Charter of Fundamental Rights. National sources of gender equality are: The Constitution of the Republic of Serbia (2006); The Gender Equality Law (2009);

The National Strategy for improving the position of women and promote gender equality (2009) (*Women and men in the Republic of Serbia, 2014, p. 5*).

Gender equality means equal participation of women and men in all areas of public and private sector, in accordance with the generally accepted rules of international law, ratified international treaties, the Constitution of the Republic of Serbia and other laws, and all people are bound to respect them (*The Gender Equality Law, 2009*). The modernization and Europeanization of the Republic of Serbia will be significantly promoted by the policy of equal opportunities for achieving gender equality in all areas of society development and strategic partnership between women and men (*National Strategy for improving the position of women and promoting gender equality, article 2.2*).

EQUAL ECONOMIC INDEPENDENCE FOR WOMEN AND MEN – DOES IT EXIST IN PRACTICE?

What does the Employment Rate say?

Employment, as a term used to measure the number of people employed, enjoys a broad definition within the labor force framework. It includes people at work, even if only for one hour during the reference period, and also people temporarily absent from work. In line with the labor force framework, the international defini-

⁵ In addition, the Staff Working Document accompanying the Strategy lists of more than 128 individual actions.

tion of employment is based on a short reference period (one week or one day) and on the principle that a person must have been engaged in some economic activity during that reference period to be considered as employed (Husmannset al., 1990, p. 69). The employment rate represents employed persons as a percentage of the population in the same age group. The employment status is measured according to the definition of the International Labor Organization. It should be noted that the employment situation of individuals depends on the availability of jobs as well as the decision/willingness to work among the population (*Eurostat News Release: Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2% in 2014, 2015*, p. 5).

Over the past decade, more women have become involved in full-time and, particularly, in part-time work. However, the percentage of women in employment in 2014 (63.5 %) is still 11.5 percentage points (pp) off the Europe 2020 target for total employment and the rate for men (both 75 %). Having a paid job is, in general, a necessary condition of financial independence, but unemployment rose steeply for both women and men during the crisis and shows no signs of falling — a whole generation has been affected. The rate of those ‘not in education, employment or training’ (NEET) has consistently been higher for women since before the crisis. The proportion of inactive young women, i.e. those who are not employed and are not looking for a job, remains double that of young men. Improving women’s position in the economy has always been closely linked with finding ways of reconciling work and family life (*Report on equality between women and men, 2014*, p. 7).

Employment rates of men and women continued to vary considerably in many member states in 2014. The difference between the employment rate of women and that of men aged 20-64 was lowest in Finland (72.1% for women vs. 74.0% for men, or -1.9 percentage points), Lithuania (-2.5 pp), Latvia and Sweden (both -4.6 pp). At the opposite end of the scale, the largest difference between the employment rate of women and that of men was observed in Malta (51.9% for women vs. 80.3% for men, or -28.4 pp). Big gaps were also recorded in Italy (-19.4 pp), Greece (-18.3 pp), the Czech Republic (-17.5 pp) and Romania (-16.7 pp). At EU level, the difference between the employment rate of women aged 20-64 (63.5%) and that of men aged 20-64 (75.0%) was -11.5 pp in 2014, compared with -17.3 pp in 2002 (*Eurostat News Release: Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2% in 2014, 2015*, p. 2).

The unemployment rate in Serbia is one of the highest in Europe. Unemployment rates range from 21% to 30%, depending on the method of calculation. Position of unemployed women is determined by weak prospects for permanent employment, low and irregular payment of compensation for people out of work, not many

chances for retraining and professional reorientation and a high probability that they will engage in unpaid work at home or work in the “gray economy” (*Gender inequalities in the labor market of Serbia and European integration incentives, 2009, p. 13*). According to the data from the Republic Institute for Statistics and Labor Force Survey, for the first quarter of 2015, employment rate for men is 56.3 % and 43.5 % for women, while the unemployment rate for men is 19.1 % and 20.8 % for women (for the population of working age 15-64); employment rate for men is 48.1 % and 34.4 % for women, while the unemployment rate for men is 18.4 % and 20.3 % for women, for the population of working age 15-24 (*Labor Force Survey, 2015*).

The results confirm the existing problem of insufficient involvement of women in the labor market of the Republic of Serbia. The reasons for that are numerous. These data led to the conclusion that in practice there is a tremendous employment gap between men and women in EU countries as well as in the Republic of Serbia which brings women in the position of unequal economic independence. Despite the fact that there is a growing number of women with tertiary education, in high positions, at decision-making levels and in political life, facts and statistical data show that women are still below the percentage of men when it comes to employment in both the private and the public sector. Many authors justified that fact by the frequent absence of women during their professional careers mostly due to motherhood. All the most common and potential causes of this inequality will be processed in the next section.

What does the Gender Pay Gap say?

Differences in wages between men and women have been the focus of attention of social scientists and policy makers for decades (Chevalier, 2006, p. 1). What makes sex differences in earnings? We will list some of them and be more focused on statistical data related to these differences. The differences can be structural and behavioral. Wood et al. (1993) mentioned that the major issue in human capital explanations of the sex-based wage gap is that women do the bulk of child rearing, and so acquire less experience and fewer job-related skills (human capital) than do men, and that these sex differences in human capital account for the wage gap (Mincer & Polachek 1974; Becker 1985). In Wood et.al (1993), the authors speculated that women’s access to high-paying positions is limited by statistical discrimination on the part of employers. Employers, who have imperfect information about potential employees, use sex to predict future work commitment and the likelihood that a worker will quit or take time off. Since women, on average, have

more career interruptions than men, employers may hesitate to hire or promote women to jobs that require a long period of training and acquisition of firm-specific human capital (Lazear & Sherwin, 1990).

When it comes to the behavioral approach to the pay gap, then some crucial factors are: Leadership, motivation, self-esteem, aggression, beauty and cleanliness are among the traits positively correlated with wages (Groves Osborne et al., 2001). Other determinants of the gender wage gap could be that women may have lower expectations, a greater dislike for negotiation (Babcock & Laschever, 2003) and competition (Niederle & Vesterlund, 2005) which would lead to lower reservation wages.

The gender pay gap measuring the difference in average gross hourly earnings between men and women across the whole economy and all establishments (*Gender Pay Gaps in the European Labor Markets-measurements, analysis and policy implications, 2003, p. 7*).

The gender pay gap, which refers to the difference between the wages earned by women and by men, is one of the key indicators of women's access to economic opportunities and undoubtedly one of the most persistent labor market characteristics globally (Avlijaš et al., 2013, p.9). In this paper we only give the facts which prove the existence of gender inequality in the field of economic independence. So, what does practice say?

In the European Union for every euro men get paid, women get paid only 84 cents. Even in the same occupation and with the same education level, women tend to be paid less than their male counterparts (*Report on equality between women and men, 2014, p. 14*). In 2013 in the EU member states, the gender pay gap was less than 10% in Slovenia (3.2%), Malta (5.1%), Poland (6.4%), Italy (7.3%), Croatia (7.4%), Luxembourg (8.6%), Romania (9.1%) and Belgium (9.8%). At the opposite end of the scale, the gender pay gap was over 20% in Estonia (29.9%), Austria (23.0%), the Czech Republic (22.1%) and Germany (21.6%). Compared with 2008, the gender pay gap dropped in 2013 in the majority of EU member states. The most noticeable decreases between 2008 and 2013 were recorded in Lithuania (from 21.6% in 2008 to 13.3% in 2013, or -8.3 percentage points), Poland (-5.0 pp), the Czech Republic and Malta (both -4.1 pp) and Cyprus (-3.7 pp). In contrast, the gender pay gap has risen between 2008 and 2013 in nine member states, with the most significant increases being observed in Portugal (from 9.2% in 2008 to 13.0% in 2013, or +3.8 percentage points), Spain (+3.2 pp), Latvia (+2.6 pp), Italy (+2.4 pp) and Estonia (+2.3 pp). At EU level, the gender pay gap has decrea-

sed slightly, from 17.3% in 2008 to 16.4% in 2013 (*Eurostat News Release: Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU, 2015, p. 2*).

Analysis of Serbian Labor Force Survey data found that employed women in Serbia are better qualified yet earn less than men. A woman with the same labor characteristics as a man earns 11% less. In other words, a woman would need to work 40 extra days every year to make the same annual wages as a man with the same characteristics. At the same time, the simple difference in the average female vs. male wage in Serbia, i.e. the so-called raw (unadjusted) wage gap, amounts to only 3.3%. Women's average wages at the level of the entire economy are "only" 3.3% lower than male. However, if there were no discrimination, women would earn more than men because they are better qualified. In Serbia, employed women have less work experience than men. The average years of experience for women are 15.9, while for men they are 18.1. Among clerks, women receive higher wages than men (by 4.4%) and they take up the majority of all positions. The highest differences in wages (unadjusted gender wage gaps) can be found in low skill sectors: Agriculture, Industry and Traditional Services (12, 13.2 and 16.2% respectively). In the private sector, women earn 9.4% lower wages than men. Women with tertiary education earn more than women with secondary and primary education. Therefore, consistent with economic expectations, wages grow with the level of education, i.e. there are positive returns to education in Serbia. The true gender wage gap, which in Serbia stands at 11%, is interpreted in economic literature as the effect of discrimination. The true gap mainly exists due to the different returns between men and women on unobserved characteristics. These could include differences in female and male labor market behavior which employers reward or punish within the same occupations and sectors of the economy, e.g. women may be less flexible in terms of working hours or business trips, due to home and reproductive responsibilities (Avlijaš et al., 2013).

Economic equality between women and men is essential to achieve a balance in relations between women and men. If they do not have equal conditions and opportunities for economic independence, all other measures to promote gender equality have less chance of success (*National Strategy for improving the position of women and promote gender equality, article 4.2.2*).

CONCLUSION

Although our analysis of key documents determines some progress in the field of gender equality related to economic independence, still much remains to be done to close gender gaps in economic empowerment, pay, earnings, pensions and

power, and we all need to actively address stereotypes and participate in eradicating gender-based violence. Analyzing statistical data of economic independence through the employment rate, we have seen that the employment rate of men is greater than the employment rate of women and that women still wait for a job longer than men. According to the crucial European documents, in certain cases women and men are not paid the same wages although they carry out the same work or work of equal value. This gender pay gap may be the result of the so-called 'direct discrimination' where women are simply treated less favorably than men, certainly for various reasons. Women also work shorter hours and often part-time in order to combine their family responsibilities with paid work. Further, in most Member States, women continue to be under-represented in decision-making processes and positions, in particular at the highest levels, despite the fact that they make up nearly half the workforce and more than half of new university graduates in the EU.

According to the conducted research about the women in the labor market of the Republic of Serbia, the situation is quite the same as in the EU countries - the unemployment rate of women is a 50% higher than the unemployment rate of men. A gender pay gap is also expressed. A woman with the same labor characteristics as a man earns 11% less. There is a specific problem of employment of women over 45 years of age, as well as housewives, farmers, youth women, and women from discriminated groups. In the literature we can also find different data about what the reasons for discrimination against women when it comes to these two analyzed parameters - employment rate and gender pay gap, related to economic independence, and they are mostly related to a long absence of women from business due to maternity and other family responsibilities. The results summarized above confirm in particular the complex nature of gender equality and gender gaps in labor markets as multi-faceted social and economic phenomena. So it is essential to take some measures to reduce gender inequalities in the future. For successfully creating systemic prerequisites it is necessary to further amend the legislative framework and ensure the inclusion of all aspects of gender equality in development policies.

To establish a *de jure* and *de facto* equality between women and men in Serbia, of primary importance is the National Strategy for improving the position of women and promoting gender equality for the period 2009-2015. It established a state policy aimed at eliminating discrimination against women, improving their position and integration of gender equality in all areas of activity of the institutions. Therefore, it is necessary first to understand this matter, to perform extensive analyses,

to incorporate the measures in the national policies through action plans and to introduce the population with their fundamental social rights. Only then it will be possible for both sexes with the same level of education to be treated equally at work and to be placed in certain high positions with the same level of salary for equal work. Otherwise gender equality in terms of economic independence is only a dead letter.

MEĐUNARODNI I DOMAĆI OKVIRI JEDNAKE EKONOMSKE NEZAVISNOSTI ŽENA I MUŠKARACA

Gardašević Jovana

Ignjatijević Svetlana

Sažetak: *Ekonomska nezavisnost omogućuje pojedincu kontrolu nad životom u cilju ličnog i profesionalnog prosperiteta. Princip jednakih zarada i jednakosti u radnom angažovanju je sadržan u EU sporazumima, odnosno jednakost je jedna od pet vrednosti na kojima počiva sistem vrednosti u EU. U radu smo pokušali da odgovorimo na pitanje da li se „jednaka plata za rad jednake vrednosti“ primenjuje i u praksi? Upravo iz tog razloga u ovom radu predmet istraživanja jeste analiza problema rodne nejednakosti sa ciljem da ukažemo na razlike u stopama zaposlenosti i visini zarada u Srbiji i zemljama EU. U radu smo analizirali ključna dokumenta, predložili mere i ukazali na strategije koje imaju za cilj da podrže i rešavaju pitanja rodne nejednakosti. U cilju izgradnje ekonomski i socijalno razvijenog društva, Srbija na putu ka evropskim integracijama, treba da obrati posebnu pažnju na pitanje rodne ravnopravnosti, dodatno izmeni zakonski okvir i osigura uključivanje aspekata rodne ravnopravnosti u razvojne politike.*

Ključne reči: *rodna ravnopravnost / neravnopravnost polova / ekonomska nezavisnost / stopa zaposlenosti / jaz zarada*

REFERENCES

1. Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladislavljević, M., Vujić, S. (2013). *Gender Pay Gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia*, Beograd, FREN - Foundation for the Advancement of Economics.
2. Babcock L., Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton, Princeton University Press.

3. Becker, S. G. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 33-58.
4. Bourgeais, V. (Ed.). (2015). *Eurostat News Release: Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2% in 2014*, Luxembourg, Eurostat Press Office.
5. Bourgeais, V. (Ed.). (2015). *Eurostat News Release: Women earned on average 16% less than men in 2013 in the EU*, Luxembourg, Eurostat Press Office.
6. Chevalier, A. (2006). *Education, Occupation and Career Expectation: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates*, London, Center for the Economics of Education, London School of Economics
7. Commission of the European Communities (2015, April 20), *Gender pay gaps in European labor markets-measurement, analysis and policy implications*, Retrieved from: http://www.ispesl.it/dsl/dsl_repository/Sch39PDF08Marzo06/Sch39PayDiffGensec_03_937_en.pdf
8. European Commission (2015, April 20), *A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth - Europe 2020*, Retrieved from: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
9. European Commission (2015, April 20), *Strategy for Equality between women and men 2010–2015*, Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
10. European Commission (2015, April 20), *Commission Staff working document: Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)*, Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf
11. European Commission (2015, May 16), *Report on equality between women and men 2014*, Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf
12. Groves Osborne, M., Gintis, H., Bowles, S. (2001). The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature*, 39, 1137-1176.
13. Hussmanns, R., Mehran, F., Verma, V. (1990). *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*, Geneva: ILO.
14. Kolin, M. (Ed.). (2009). *Gender inequalities in the labor market of Serbia and European integration incentives*, Belgrade, European Movement in Serbia.
15. Lazear, E. & Sherwin, R. (1990) Male-Female Wage Differentials in job Ladders. *Journal of Labor Economics*, 8 (1), 106-123.

16. Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82 (2), 76-108.
17. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Policy (2015, May 16), *National Strategy for improving the position of women and promote gender equality 15/2009*, Retrieved from: http://www.minrzs.gov.rs/files/doc/rodnaravnopravnost/dokumenta/Nacionalna_strategija_cir.pdf
18. Niederle M. & Vesterlund, L. (2005). *Do women shy away from competition? Do men compete too much?*, National Bureau of Economic Research, WP11474.
19. Ombudsman (2015, May 16), *The Gender Equality Law 104/2009*, Retrieved from: http://www.ombudsman.rodnaravnopravnost.rs/attachments/013_ZAKON%20O%20RAVNOPRAVNOSTI%20POLOVA.pdf
20. Radic, J. (2007). *Economy Labor and Social Policy of the European Union*, Subotica, Faculty of Economics.
21. Republic Institute for Statistics (2015, June 06), *Women and Men in the Republic of Serbia 2014*, Retrieved from:
22. http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Stanovnistvo/ZeneiMus/ZiM_srpski_web.pdf
23. Republic Institute for Statistic (2015, June 06), Labor Force Survey I quarter, Retrieved from: <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/public/Publication-View.aspx?pKey=41&pLevel=1&pubType=2&pubKey=2992>
24. Sijacki, V. (2008). *European Union and Gender Equality*, Novi Sad, Provincial Institute for Gender Equality.
25. Verloo, M. (2001). *Another Velvet Revolution: Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation*, Vienna, IWM
26. Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics*, 12 (3), 321-343.
27. Wood, G. R., Corcoran, E. M. and Courant, N. P. (1993). Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries. *Journal of Labor Economics*, 11 (3), 417-441.
28. Woodward, A. E. (2001). *Gender Mainstreaming in European policy: innovation or deception?*, Berlin, Social Science Research Center.

STRUČNI RADOVI

INTERNET I DRUŠTVENE MREŽE U PROMOCIJI VISOKOŠKOLSKIH USTANOVA

Jevtić Jelena¹

Zelenović Jelena²

Sažetak: *Internet kao i društvene mreže, doprineli su razvoju komunikacije među ljudima. Različite informacije, iskustva, utisci većeg broja ljudi, sve postaje dostupno ljudima širom sveta. Ovakav vid komunikacije putem interneta, razvojem sopstvenog veb-sajta, kao i izgradnja profila na društvenim mrežama, treba da se koristi i od strane visokoškolskih ustanova. Potencijalnim kao i sadašnjim studentima na taj način fakulteti se mogu još više približiti, tako što će plasirati korisne informacije i ostvariti komunikaciju sa njima. Sprovedeno istraživanje upravo ukazuje na činjenicu da studenti sve više koriste internet kao vid komunikacije sa visokoškolskim ustanovama, kao i društvene mreže, da bi dobili potrebne informacije. Sve ovo pokazuje da ovakav vid komunikacije može postati značajan marketing alat svim fakultetima koji se opredele da aktivno osvajaju što veći broj potencijalnih studenata, kao i da obezbede korist svim sadašnjim studentima kroz pružanje što većeg broja bitnih informacija.*

Ključne reči: *internet / društvene mreže / komunikacija / informacije / visokoškolske ustanove / studenti*

UVOD

U vreme globalizacije, internacionalizacije, pojačane konkurencije i razvoja tehnike i tehnologije, u svetu u kome se brzo živi, komunikacija između pojedinaca je svedena na kratke poruke. Internet kao i društvene mreže koje povezuju ljude širom sveta, promenile su način na koji ljudi međusobno komuniciraju. Dobar deo

¹ Visoka tehnološka škola strukovnih studija u Šapcu, Šabac, Hajduk Veljkova br. 10,
e-mail: jevticj.vts@gmail.com

² Novosadski sajam AD, Novi Sad, Hajduk Veljkova br. 11, e-mail: jelenazelenovic.jz@gmail.com

kako privatnih tako i poslovnih razgovora odvija se na internetu, mestu gde se informacija brzo širi.

Zahvaljujući razvoju komunikacione i informacione tehnologije došlo je do razvoja postojećih ali i razvoja novih poslovnih i društvenih komunikacija koje predstavljaju osnov modernog tržišnog poslovanja. Dvosmerna komunikacija umesto jednosmerne u borbi kompanije za lojalne potrošače je težnja da onog momenta kada saopšti nešto potrošaču od njega dobija povratne informacije. Dosadašnji agresivni nastup u marketingu treba da bude zamenjen uzimanjem učešća u društvenom dijalogu na autentičan način (Bauer, 2013). Prednost društvenih medija je da za veoma kratko vreme sadržaj može videti veliki broj ljudi. U vreme informatičke revolucije i pojavom pojma internet potrošači, kompanije moraju posvetiti maksimalnu pažnju fenomenu viralnog marketinga, koji se u suštini zasniva na interakciji koja postoji na relaciji potrošač-potrošač. Uloga koju marketing ima je i danas kao nekada postojana i ona se ne menja. Ono što se promenilo jeste odnos organizacije sa ciljnom publikom.

Internet marketing se javlja kao tradicionalni marketing koji se primenjuje uz korišćenje informacionih tehnologija, kompjuterskih sistema i elektronskog povezivanja kupaca sa prodavcima. Internet marketing se može predstaviti kao proces planiranja i izvršenja koncepcije, cena, promocije, distribucije ideja, robe i usluga. Internet marketing takođe obuhvata aktivnosti koje podrazumevaju prezentovanje aktivnosti konkretne kompanije i pretraživanje po internetu u cilju sticanja profita. Marketari upotrebom savremenih informacionih tehnologija ostvaruju prednosti većih razmera. Moć se sada preselila sa prodavca na potrošače. Između samih potrošača se razvija takozvani virusni ili viralni marketing, kao specifičan i efikasan oblik upotrebe interneta u plasmanu proizvoda i usluga na tržištu. Oblast visokog obrazovanja koristi takođe veliku količinu podataka. Potrebno je obezbediti razmenu informacija kao i neograničen kontakt između nastavnika, sadašnjih i budućih studenata. Potencijal društvenih mreža i interneta mora se adekvatno iskoristiti u oblasti marketinga, posebno ako govorimo o promociji visokoškolskih ustanova. Cilj istraživanja je da pokaže koliki značaj imaju društvene mreže u promociji visokoškolskih ustanova i opredeljenju studenata za konkretnu visokoobrazovnu instituciju.

INTERNET U FUNKCIJI MARKETINGA

Savremeni potrošači žive u svetu prezasićenom informacijama. Kroz taj informativni haos jako je teško probiti se do potrošača, a još teže komunicirati sa njim na ličnom nivou i stvarati veze (Bauer, 2013). Uređaji za detekciju kretanja oka po-

kazali su da ispitanici umeju vrlo delotvorno da izbegavaju delove okoline poznate kao komercijalni sadržaj. Ovakvi mogući ishodi prezasićenosti tradicionalnim medijima naterali su marketare da svoja sredstva preusmere u pravcu novih i manje opterećenih medija. U takve medije spada internet, koji predstavlja interaktivni medij koji se veoma uspešno koristi u marketingu. Interaktivni marketing zahteva dvosmernu komunikaciju. Dvosmerna komunikacija za razliku od jednosmerne komunikacije podrazumeva aktivnosti putem kojih se konkretni prodavac direktno obraća ciljnom potrošaču kako bi od njega dobio merljiv odgovor. Osnovni razlog dvosmerne komunikacije koja se obavlja na relaciji potencijalni potrošač i prodavac jeste potreba da se ostvare odnosi dugoročne saradnje, poverenja i lojalnosti među samim učesnicima dvosmerne komunikacije. Uspostavljanjem dugoročnog odnosa dolazi se do bržeg kontakta sa potrošačima, stalnog identifikovanja njihovih novih, revidiranih potreba i zahteva ciljnog potrošača.

Skupa istraživanja sada se mogu zameniti reakcijom korisnika na informacije koje se objavljuju na internetu. Što veću pažnju izazovu informacije koje se plasiraju to je i tražnja po pravilu veća. U slučaju kada se objavljuju one informacije koje većina potrošača očekuje tada se oni dodatno vezuju za brend koji je plasiran, čime se dolazi do statusa lojalnih korisnika koji su ključni za marketing od usta do usta. Ovaj tip marketinga je najkarakterističniji upravo za društvene mreže. Prednost interneta jeste u njegovoj viralnosti, lakoći širenja poruka i mogućnosti da se za kratko vreme dođe do velikog broja korisnika. Manipulacije koje mogu da donesu privremenu dobit, poput objave lažnih informacija, mogu dugoročno da utiču na to da se izgube najlojalniji korisnici, a samim tim i njihove mreže prijatelja čime se ugrožava teško stečena reputacija.

Uspostavljanjem dvosmerne komunikacije kompanije se bore za zadržavanje postojećih i osvajanje novih korisnika. Kao mediji koji se koriste u dvosmernoj komunikaciji najpoznatiji su mobilni uređaji, smart telefoni, tableti, laptopovi. Da bi se privukla pažnja modernih korisnika, moraće da se sa njima komunicira na njihovom jeziku, porukama prilagođenim njihovom interesovanju, sistemima vrednosti. Poštovanje korisnika jedna je od najvažnijih determinanti uspešnog komuniciranja i na društvenim medijima i na mobilnim telefonima. Marketari komunikacije temelje na informacijama o količini i vrsti dobijenih odgovora ili narudžbinama i kontrolišu uspešnost ili neuspešnost kampanje, donose odluke o njenom nastanku, promenama i slično. Interaktivan marketing je jedno od najdinamičnijih područja marketinga, koje je u toku svog razvoja, uslovljenog tehnološkim i informatičkim razvojem, menjalo i tehnike i određena delovanja.

Internet nudi marketarima i potrošačima mogućnost daleko veće interakcije i individualizacije. Danas one mogu da pošalju individualizovan sadržaj, a i sami potrošači mogu da ga u još većoj meri individualizuju. Interaktivni marketing nudi brojne jedinstvene koristi (Kotler i Keller, 2006). Internet marketing uglavnom podrazumeva upotrebu veb-sajtova u kombinaciji sa *on-line* promotivnim tehnikama. Najzastupljenije *on-line* promotivne tehnike su: marketing pretrage, internet oglašavanje, odnosi sa javnošću na internetu, viralni marketing, afilijativni marketing, e-mail marketing, blog marketing, marketing diskusionih grupa (Stankov, Ćirić i Dragičević, 2010).

Ako se posmatra odnos klasičnog marketinga i internet marketinga, kao ključna razlika navodi se broj pojedinaca ka kojima su marketing aktivnosti usmerene. Kod klasičnog marketinga u fokusu su pojedinci koji su identifikovani kao velike grupe sa sličnim demografskim i psihografskim osobinama, dakle masovna prodaja. Sa druge strane kod internet marketinga prodaja koja postoji je pojedinačna, i kupci se mogu identifikovati po imenu, adresi, osnovnim karakteristikama ponašanja. Mesto prodaje kod klasičnog marketinga je prodavnica, dok se tržište interaktivnog marketinga ostvaruje preko medija. Prodavac u okviru klasičnog marketinga nema *feed back* od kupaca sve dok ne dobije periodične izveštaje o prodaji proizvoda, dok kod prodavca u internet marketingu postoji dnevna evidencija interesovanja i prodaje uz *feed back* korisnika. Internet predstavlja otvorenu mrežu sa velikim mogućnostima marketinških komunikacija, sa velikim brojem dostupnih ljudi, omogućava primenu multimedijalnih tehnika, kao i prisustvo velikog broja informacija za svakog korisnika, prostornu i vremensku neograničenost prisustva marketinga, firmi i navodi se još velika brzina prenosa informacija i upoznavanje tržišta, olakšavanje marketing procesa.

DRUŠTVENE MREŽE I NJIHOVO KORIŠĆENJE OD STRANE VISOKOŠKOLSKIH USTANOVA

Društvene mreže predstavljaju marketing alat na internetu. Glavni cilj takvog marketing alata jeste da se proizvede sadržaj koji će korisnici podeliti sa drugima i pomoći kompaniji da postigne veću izloženost brenda i veći domet kupaca. Ovaj vid marketinga pomaže kompaniji da dobije informacije direktno od klijenata dok istovremeno stvara mnogo personalniju sliku o sebi na globalnom nivou.

Društvene mreže kada su se pojavile, predstavljale su nov fenomen na internetu. Kada govorimo o društvenim mrežama, mislimo na besplatne servise koji korisnicima omogućavaju raznovrsne vidove komunikacije sa svetom. Društvene mreže, predstavljaju *on-line* zajednice mladih koje putem njih dele zajednička interesova-

nja, aktivnosti koje obavljaju. Kao najpopularnije mreže predstavljaju se Facebook, Twitter, Instagram, You Tube. Kao što se moglo očekivati pokazalo se da su društvene mreže „fenomen mladih“, odnosno da im popularnost među korisnicima opada sa brojem godina. Najrevnosniji na društvenim mrežama su najmlađi, čak 75% *on-line* odraslih osoba između 18 i 24 godina ima profil na nekoj društvenoj mreži. U uzrastu 25-34 godine taj procenat pada na 57%, među osobama od 35 do 44 godina 30% ima profile na društvenoj mreži, 19% osoba 45-54 godine ima profil, za one starije, od 55, a za mlađe od 64 taj procenat je 10%, dok među starijim osobama od 65 godina, broj korisnika društvenih mreža pada na 7% (Bauer, 2013).

U svetu u kojem se živi brzo, komunikacija je svedena na kratke poruke, a neposredan ljudski kontakt je zamenjen porukama na ekranu. Sociolozi smatraju da je ipak bolja bilo kakva komunikacija od nikakve. Pojavom društvenih mreža i njihovim sve bržim širenjem, menjaju se i ustaljeni poslovni modeli. Društvene mreže su idealne platforme za izgradnju i vođenje pozitivne PR strategije preko interneta. Na različitim lokacijama okupljaju se milioni međusobno povezanih potencijalnih kupaca, klijenata, partnera, potrošača, pa i konkurenata. Društvene mreže su sve popularniji način za komuniciranje preko interneta i u sve većoj meri zamenjuju pisanje e-poruka. Američka kompanija „Nielsen“ objavila je istraživanje na ovu temu, a rezultati govore da 67% korisnika interneta redovno posećuje društvene mreže, dok redovnu razmenu e-poruka ima 65,1% njih (Marković, 2010). Zato treba imati u vidu društvene mreže kao što su Facebook, Twitter, LinkedIn, gde se svakodnevno susreće i komunicira veliki broj ljudi. Facebook predstavlja dominantnu društvenu mrežu sa blizu milijardu korisnika u najskorije vreme, što već samo po sebi govori o značaju koji društvene mreže imaju.

Oblast visokog obrazovanja takođe koristi društvene mreže. Potrebno je obezbediti razmenu informacija kao i neograničen kontakt koji je potrebno ostvariti između nastavnika, sadašnjih i budućih studenata. Potencijal koji imaju internet i društvene mreže koristi se uspešno kod kompanija koje se bave plasiranjem proizvoda i usluga, ali njihova upotreba je poželjna i kod promocije visokoškolskih ustanova. Internet omogućuje prenos podataka velikom brzinom i time stvara most između pošiljaoca i primaoca. Njegovim razvojem dolazi i do pojave svesti o mogućnosti reklamiranja visokoškolske ustanove i na sajtu fakulteta i time se povećava njihova fleksibilnost. Najveći broj visokoškolskih ustanova otvara sebi mogućnost za reklamiranje preko sajta fakulteta. Efikasan dizajn stranice samog fakulteta mora da bude u skladu sa određenim pravilima, a to su pre svega jednostavnost i pregled-

nost. Baneri, linkovi i prolazi, forumi, prijavljivanje na internet oglase predstavljaju dodatne mogućnosti za reklamiranje.

Kao cilj visokog obrazovanja postavlja se potreba da se komunikacija sa studentima personalizuje. Informacione tehnologije u velikoj meri tome doprinose. Komunikacija sa studentima je olakšana upotrebom e-maila, Facebooka, Twittera. Klasičan način prijave ispita, overe semestra, zamenjen je novim pristupom gde se putem studentskog veb-servisa može vršiti elektronska prijava ispita koja je olakšana i studentima i zaposlenima. Blogovi daju studentima priliku da pronađu mesto na mreži gde će moći da objavljuju sva svoja mišljenja i zapažanja. Oni omogućavaju svakom svom studentu da učestvuje u diskusiji, svako sa svog aspekta. Uz pomoć internet tehnologija mogu se organizovati i video konferencije uz istovremeni prenos zvuka i slike putem računarske mreže. Potencijalni studenti mogu se takođe informisati i putem savremenog internet oglašavanja, a ne samo preko tradicionalnih načina oglašavanja.

SPROVEDENO ISTRAŽIVANJE I KRITIČKI OSVRT

Istraživanje je sprovedeno u Visokoj tehnološkoj školi strukovnih studija u Šapcu na uzorku od 100 ispitanika. Ispitanike su činili studenti smerova Informacione tehnologije, Ekonomija, Gastronomija i Inženjerski menadžment. Istraživanje je obavljeno u periodu 15-30. decembra 2014. tako što su ispitanici anonimno davali odgovore na pitanja, a koja su se ticala njihove upotrebe interneta i društvenih mreža kao oblika komuniciranja sa visokoškolskim ustanovama, kao i prikupljanja informacija o istim.

Pre svega će se ukazati na demografske karakteristike ispitanika koji su učestvovali u istraživanju, a te karakteristike se odnose na pol ispitanika kao i na godine starosti.

Tabela 1. Pol ispitanika.

Pol	Procenat ispitanika
Muški	51%
Ženski	49%
Ukupno	100%

Izvor: Autori

Od ukupnog broja ispitanika koji su učestvovali u ovoj anketi, 51% ispitanika čine muškarci, dok je 49% ženskih ispitanika.

Tabela 2. Godine starosti ispitanika.

Godine starosti	Procenat ispitanika
14-19	60%
20-24	38%
25-30	2%

Izvor: Autori

S obzirom da su ispitanici koji su učestvovali u ovoj anketi bili studenti, u starosnoj strukturi preovladavaju godine starosti u rasponu između 14 i 19 godina, u ovom rasponu je 60% ispitanika. U strukturi koja obuhvata godine od 20 do 24 učestvovalo je 38% ispitanika, dok je najmanji procenat ispitanika obuhvaćen godinama od 25 do 30, i oni čine 2% ukupnog broja anketiranih.

Tabela 3. Da li ispitanici imaju pristup internetu?

Da li imate pristup internetu?	Procenat ispitanika
Da	95%
Ne	5%

Izvor: Autori

Pristup internetu ima 95% ispitanika, dok 5% ispitanika ne poseduje pristup internetu, ni na jedan način. U odgovorima na dalja pitanja učestvovali su samo oni studenti koji poseduju internet pristup.

Tabela 4. Koje društvene mreže ispitanici koriste?

Društvene mreže koje koristite	Procenat ispitanika
Facebook	51.2%
Twitter	13.27%
Linkedin	0.47%
My Space	3.32%
You Tube	26.07%
Drugo	5.69%

Izvor: Autori

Dato pitanje tražilo je od ispitanika da odrede društvene mreže koje koriste. Društvene mreže su mesto za poznanike, prijatelje, ljude sa istim interesovanjima, one su glavni komunikacioni alat. Na osnovu sabranih ocena i dobijenih procenata utvrđeno je da je Facebook društvena mreža ocenjena kao najčešće korišćena kod studenata i nju koristi najčešće 51,2% studenata. Nakon Facebook-a kod studenata je najviše zastupljen You Tube sa 26,07%, nakon njega je Twitter sa 13,27%, a druge društvene mreže, LinkedIn i My Space koristi 10% ukupnog broja ispitanika. Značaj odgovora na ovo pitanje odnosi se na davanje prioriteta određenim društvenim mrežama koje su češće u upotrebi od strane studenata. Naime, obrazovne ustanove bi trebalo da imaju svoje profile na društvenim mrežama. One moraju učiniti obrazovnu ustanovu prepoznatljivom i zanimljivom. Kada potrošači nisu zadovoljni nekim proizvodom, najčešće traže Facebook stranicu te kompanije i tamo postavljaju pitanje. Obrazovne ustanove se mogu voditi istom logikom i na svojim stranama/profilima odgovarati na pitanja studentima. Facebook stranice predstavljaju mesto na kome se u svakom momentu mogu dobiti najnovije informacije o aktivnostima koje se obavljaju na visokoškolskoj ustanovi.

Tabela 5. Kada su ispitanici počeli da razmišljaju koji fakultet bi želeli da upišu?

Kada ste počeli da razmišljate o fakultetu koji biste želeli da studirate	Procenat ispitanika
Tokom srednje škole	63%
Početak četvrtne godine srednje škole	7%
U drugom polugodištu četvrtne godine	12%
Nakon maturalnog rada	18%

Izvor: Autori

Na pitanje kada su počeli da razmišljaju o fakultetu koji žele da studiraju, najveći broj ispitanika je odgovorio da je to period tokom srednje škole, 63% ispitanika dalo je ovaj odgovor. Nakon njega sa 18% zastupljenosti nalazi se odgovor nakon maturalnog ispita. Najmanju zastupljenost u rezultatima dobili su odgovori koji se vežu za razmišljanje o fakultetu formirano tokom završne godine srednje škole (početkom i u drugom polugodištu). 7% ispitanika odgovorilo je da je to početak četvrtne godine. Tokom srednjoškolskog obrazovanja ispitanici već polako počinju da se informišu o mogućem fakultetu na kom će studirati, pa se dolazi do zaključka da bi visokoškolske ustanove trebalo da se posvete stvaranju prepoznatljivosti i pozitivnog imidža kod učenika tokom njihovog srednjoškolskog obrazovanja, a ne samo na kraju ili u toku završnog razreda srednje škole. Svakako da se aktivnosti intenziviraju u tom periodu, ali prve informacije treba uputiti znatno ranije.

U skladu sa činjenicom da najveći broj ispitanika ima pristup internetu i da su korisnici društvenih mreža, i to pre svega Facebook-a, način informisanja koji bi dao dobre rezultate je komunikacija putem društvenih mreža i postavljanje bitnih informacija za buduće studente.

Tabela 6. Od koga su ispitanici dobili informacije o fakultetu koji ih zanima?

Od koga ste dobili prve informacije o fakultetu koji biste studirali	Procenat ispitanika
Prijatelja	37.04%
Profesora	20.37%
U novinama	1.85%
Na Internetu	29.63%
Putem prezentacije u srednjoj školi	11.11%

Izvor: Autori

Najveći broj ispitanika odgovorio je da je informacije o fakultetu koji bi studirao dobio od prijatelja i to 37,04% ispitanika. Ovaj podatak je veoma zanimljiv pošto nas direktno usmerava na dobro poznatu komunikaciju „od usta do usta“ koja se zasniva na preporukama i informacijama koje upućujemo jedni drugima. S obzirom da smo kod odgovora na prethodno pitanje videli da budući studenti najviše tokom srednje škole prikupljaju informacije i donose odluke o visokoškolskoj ustanovi na kojoj bi studirali. Najveći broj informacija u tom periodu dobijaju od prijatelja, to je pokazao najveći broj odgovora. Merodavne su im one informacije koje dolaze od ljudi od poverenja. To mogu biti njihovi vršnjaci koji takođe prikupljaju informacije iz mnogih izvora o budućem školovanju. Takođe kao važan izvor uticaja javljaju se već postojeći studenti konkretne visokoškolske ustanove. Najveći broj informacija su njihovi lični doživljaji i potvrda, prevazilaženje ili pad očekivanja. Ukoliko bismo karakteristike komunikacije „od usta do usta“ preselili na društvene mreže (internet kao izvor informacija dobio je 29,63%), došli bismo do viralnog marketinga, jednog od oblika marketinga veoma bitnog za visokoškolske ustanove koje žele da dopru do što više potencijalnih studenata, i to sve putem interneta i društvenih mreža. Postoje situacije kada marketing odeljenja namerno pokrenu ovu komunikaciju svesni njenog značaja i uticaja koji mogu imati na potrošače. Upravo to treba da rade i visokoškolske ustanove, da namerno pokreću komunikaciju i plasiraju informacije putem interneta.

Tabela 7. Kako se obavlja komunikacija sa fakultetom?

Komunikacija na društvenim mrežama sa fakultetom se obavlja tako da:	Procenat ispitanika
Fakultet najčešće šalje informacije	60%
Ispitanici najčešće šalju komentare	15%
Pozicija ravnopravne dvosmerne komunikacije	25%

Izvor: Autori

Na pitanje kako najčešće komuniciraju sa profesorima i saradnicima, ispitanici su najviše odgovora dali tvrdnji da profesori i saradnici obezbeđuju informacije svojim studentima. Profesori i saradnici sve bitne informacije prosleđuju na veb-sajt škole, oglasnu tablu kao tradicionalni oblik obaveštavanja studenta, zatim konsultacije i časovi predstavljaju prostor u okviru kog studenti mogu dobiti neophodne informacije. Upravo zbog toga visokoškolske ustanove treba da redovno rade na svom prisustvu na internetu i društvenim mrežama, kako bi se njihova komunikacija sa trenutnim i potencijalnim studentima povećala, kao i prevazišla brojku od 60%. Pozicija ravnopravne dvosmerne komunikacije sa 25% ukazuje na potrebu da i sami studenti više učestvuju u aktivnostima koje se obavljaju na fakultetu. Najveći broj studenata izbegava konsultacije, u nekim slučajevima odlazak na predavanja u većoj meri izostane, pa se studenti rukovode činjenicom da sve informacije mogu dobiti odlaskom na veb-sajt ili na Facebook stranicu škole ili možda putem e-maila kontaktirati profesore, četovanje sa kolegama i slično. Dvosmerna komunikacija bi se javila u slučaju kada bi studenti prisustvovali aktivnostima koje organizuju profesori, primili od njih neophodne informacije i na kraju im preneli neke svoje predloge i sugestije. Komunikacija da li usmena ili pismena zahteva angažovanje obe strane oko konkretnog pitanja. Studenti mogu samostalno postavljati pitanja, na koja očekuju odgovor od profesora. Ukoliko govorimo o komentarima koje studenti ostavljaju, ti komentari se nalaze na onim društvenim mrežama koje imaju visokoškolske ustanove.

Tabela 8. Da li se društvene mreže koriste i prilikom konsultacija sa nastavnicima/saradnicima?

Da li koristite društvene mreže za konsultovanje sa nastavnicima saradnicima	Procenat ispitanika
Da	60%
Ne	40%

Izvor: Autori

Kako su društvene mreže postale sve popularnije, sve je veći broj korisnika istih. Društvene mreže u velikoj meri olakšavaju komunikaciju između studenata ali i između studenata i predavača. Ovakav vid komunikacije studenti vole da koriste, pošto im u velikoj meri olakšava komunikaciju koju imaju sa profesorima i drugim studentima. Ovakav vid komunikacije je posebno značajan za one studente koji studiraju na daljinu ili nisu u prilici da redovno pohađaju nastavu, pa im je ovim putem olakšan kontakt sa predavačima. Visokoškolske ustanove treba da imaju u vidu potencijal društvenih mreža i pogodnosti koje im one donose, kako bi se unapredila postojeća komunikacija i ostvarila komunikacija i sa većim brojem kako potencijalnih tako i stvarnih studenata. Činjenica da čak 60% studenata koristi društvene mreže kao vid konsultacije sa nastavnikom/saradnikom, označava da je ovo vid komunikacije koji je već sada na značaju i koji treba da se razrađuje i dograđuje, jer će u budućnosti ovaj procenat biti još veći.

Tabela 9. Koja od dva načina ispitanici više koriste da bi se informisali o fakultetu?

Koji od dva navedena načina koristite više da se informišete o aktivnostima koje obavljate na fakultetu	Procenat ispitanika
Veb strane fakulteta	73%
Oglasna tabla	27%

Izvor: Autori

Većina studenata je odgovorila da najveći deo obaveštenja dobija preko veb-strane fakulteta. Sva potrebna obaveštenja koja se ažuriraju na dnevnom nivou kao i osnovne informacije koje su studentima potrebne u svakom momentu mogu se pronaći na sajtu fakulteta. Ovaj način obaveštenja studenata je mnogo jednostavniji nego obaveštenja koja dobijaju preko oglasne table, koju mogu koristiti samo dok se nalaze na fakultetu. To govori u prilog činjenici da je internet postao nezaobilazan medij komunikacije i da visokoškolske ustanove treba da posvete veliku pažnju njihovom prikazivanju na internetu, kao i na društvenim mrežama, što su i pokazali odgovori na prethodna pitanja.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Na osnovu obavljenog istraživanja se zaključuje da društvene mreže u velikoj meri doprinose razvoju visokoobrazovnih ustanova jer im omogućavaju da unaprede komunikaciju i usluge koje pružaju svojim studentima. Činjenica da je najveći deo ispitanika naveo da se u dobijanju informacija za potrebe svog studiranja najviše oslanja na veb-strane fakulteta, ukazuje na izuzetan značaj ovog medija komuni-

ranja. U kreiranju sadržaja na svojim veb- stranicama visokoškolske ustanove treba najviše da vode računa da informacije koje su postavljene na veb-sajtu budu potpuno tačne i da se u potpunosti stoji iza njih. Informacije treba da budu korisne kako za redovne studente, tako i za potencijalne studente. Da bi sajt bio dovoljno aktuelan korisnicima, treba ga redovno ažurirati, postavljati svakodnevno nove informacije koje se percipiraju kao važne za njihove posetioce. Sadržaj treba da bude pregledan, jednostavan za korišćenje, tako da svi oni koji su ga prvi put posetili mogu u kratkom roku da dobiju sve potrebne informacije. Potrebno je da veb-sajt sadrži informacije koje će njegovi posetioći moći da podele sa drugima preko društvenih mreža i time povećaju prepoznatljivost i grade imidž. Sadržaj tako deljenih informacija može izazvati i pozitivne i negativne reakcije.

Facebook je društvena mreža koju studenti najviše koriste u međusobnoj komunikaciji. Činjenica je i da studenti često i rado koriste društvene mreže za konsultovanje sa profesorima i saradnicima. Kao najznačajniji izvor informacija prilikom opredeljenja za fakultet budući studenti ocenjuju preporuke i informacije koje dobijaju od prijatelja, kao pojedinaca u koje imaju poverenje i čije mišljenje cene. Studenti jedni drugima preko veba brzo prenose priču. Jedna osoba šalje drugoj, ta druga šalje narednoj i tako se informacije od jednog do drugog pojedinca šire. Komunikacija među budućim studentima sa temom izbora fakulteta odvija se tokom celokupnog srednjoškolskog obrazovanja, a ne samo tokom završne godine srednje škole. Zbog toga fakulteti treba svoj imidž da grade u kontinuitetu putem informacija koje šalju, ali i onih koje primaju od studenata i brzom i adekvatnom odgovoru na njih. Intenziviranje promotivne kampanje je najčešće pred kraj završne godine srednje škole. Tada fakulteti samo podsećaju studente na sve ono što im pružaju. Cilj studenta je da od visokoobrazovne institucije dobije bolju uslugu, viši kvalitet, da za svoj novac dobije očekivanu vrednost. Mera uspeha konkretne visokoobrazovne institucije se ogleda u kvalitetu, uspešnosti, profesionalnim dostignućima kako zaposlenih profesora i saradnika konkretne institucije, tako i uspehom koji postižu studenti koji su je završili.

Sve ovo govori u prilog da visokoobrazovne ustanove imaju još jedan marketing alat, kojim mogu da se posluže kako bi se pozicionirali kod potencijalnih studenata, a intenzivirali komunikaciju kod sadašnjih studenata, a to je upravo internet i na njemu društvene mreže. Komunikacija je besplatna, jednostavna i može da bude plodonosna za obe strane. Jedino što visokoobrazovna ustanova treba da uradi jeste da približi sve zainteresovane ka sebi upravo zanimljivim i korisnim informacijama koje plasira u javnost, koje će biti nedvosmislene i jezgrovite. Kreiranje sopstvenog veb-sajta kao i profila na društvenim mrežama jeste upravo put do svim zaintere-

sovanih za dati fakultet, jer je u današnje vreme internet postao nezaobilazan kao način komunikacije, razmene iskustva i poboljšanja usluge koju fakulteti nude uz istovremeno poboljšanje poslovanja samih fakulteta.

INTERNET AND SOCIAL NETWORKS IN THE PROMOTION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Jevtic Jelena

Zelenovic Jelena

Abstract: *Internet and social networks have contributed to the development of communication between people. Different information, experiences, impressions of a number of people, everything becomes available to people around the world. This kind of communication via the Internet, including the development of web sites and building profiles on social networks, should also be used by higher education institutions. Prospective and current students can become even closer with colleges, while colleges can provide them with useful information and communicate with them in a much faster and easier way. This research points out the fact that students are increasingly using the Internet as a form of communication with higher education institutions, as well as social networks to get the necessary information. All this shows that this type of communication can become an important marketing tool to all schools which choose to actively attract as many potential students as possible and also to provide benefits to all current students offering them a considerable amount of relevant information.*

Keywords: *Internet / social networks / communication / information / colleges / students*

LITERATURA

1. Bauer, I. (2013). *Digitalni marketing*, Beograd, Zavod za udžbenike
2. Flečer, K. (2003). *Upravljanje marketingom i informacionim tehnologijama*, Beograd, CLIO
3. Kotler, P., Keller, K. (2006). *Marketing menadžment*, Beograd, Data status
4. Marković, M. (2010). *Osnove informacionih i komunikacionih tehnologija*, Beograd, Mirko knjiga

5. Stankov, U., Ćirić, N., Dragičević, V. (2010). On-line promotivne tehnike kao faktor unapređenja promotivnih mogućnosti veb sajtova. *Ekonomске teme*, (6), 421-435
6. Žnideršić Kovač, R., Marić, D. (2008). Viral marketing as a specific form of internetbased marketing of products and services. *Ekonomске teme*, (4)

RAZVOJ MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA U ZEMLJAMA U TRANZICIJI

Perić Saša¹

Sažetak: *Proces tranzicije predstavlja kompleksan fenomen koji zahvata oblast ekonomije, politike, društvenih odnosa i kulture. U ovom radu analizirani su određeni aspekti procesa tranzicije, a posebna pažnja posvećena je pojavi i razvoju koncepta menadžmenta ljudskih resursa. Promena društveno-ekonomske paradigme u postsocijalističkim zemljama dovela je do značajnih izmena u pogledu položaja radnika i modela funkcionisanja preduzeća. Usvajanje savremenih metoda poslovanja postalo je imperativ za sve kompanije koje žele da budu konkurentne i da se uspešno takmiče na otvorenom tržištu, a posebna pažnja se posvećuje upravljanju ljudskim resursima. Analiziranjem primera Srbije i Kine pokušali smo da dođemo do zaključaka o različitim mogućim putevima razvoja menadžmenta ljudskih resursa kao praktične delatnosti i kao akademske discipline.*

Ključne reči: *menadžment ljudskih resursa / tranzicija / Kina / Srbija*

UVOD

Tranzicija je pojam koji se odavno odomaćio u svakodnevnom govoru i koji se često koristi u akademskoj literaturi bez dubljeg analiziranja različitih aspekata ovog procesa. Tranzicija predstavlja prelaz iz socijalističke ekonomije u tržišnu ekonomiju, odnosno iz privrednog sistema sa centralnim planiranjem na sistem slobodnog tržišta. Iako ova definicija u prvi plan stavlja ekonomski aspekt bitno je napomenuti da tranzicija u stvari predstavlja promenu čitave društvene paradigme u kojoj ekonomski odnosi čine društvenu bazu, ali gde se pored baze menja i čitav kompleks društvene nadgradnje sa svim političkim, kulturnim i socijalnim elementima.

¹ Beogradska poslovna škola, Beograd, Murmanska br. 13, e-mail: sasaperic@yahoo.com

U istorijskom smislu, poslednje dve decenije XX veka predstavljaju kraj bipolarno organizovanog sveta sa jasnom podelom na kapitalistički i socijalistički blok. Proces dezintegracije, vojnog i ekonomskog slabljenja takozvanih socijalističkih ili komunističkih zemalja trajao je duže vremena, a kulminaciju je doživeo između 1989. i 1991. godine sa padom Berlinskog zida, rasformiranjem SSSR-a, Varšavskog pakta i SFRJ-a. Za razliku od Evrope gde je kraj socijalističkog sistema u većini zemalja bio iznenađan, a tranzicioni proces radikalniji i vođen idejom „šok terapije“, u Kini i još nekim zemljama Azije i Afrike ova transformacija je imala znatno sporiji i neprimetniji tok.

Kraj Hladnog rata i krah zemalja „drugog sveta“ mnogi su pogrešno protumačili i kao slom jedne ideje, koja je makar nominalno povezivala sve ove zemlje, pa je tako na primer američki teoretičar Frensis Fukujama u svom čuvenom tekstu „Kraj istorije?“ (1989) pompezno zaključio da se tadašnja politička dešavanja u stvari mogu shvatiti kao „kraj istorije kao takve [...] odnosno kao krajnja tačka ideološke evolucije čovečanstva i univerzalizacija zapadne liberalne demokratije kao finalne forme ljudske vladavine.“ Svetska dešavanja su vrlo brzo demantovala ovu teoriju pokazavši da iako je neoliberalna koncepcija polako ali sigurno postajala apsolutno dominantna u svetu, političkim i vojnim konfliktima se nije nazirao kraj.

Ako se još jednom vratimo na definisanje termina *tranzicija*, videćemo da je zbog same širine koncepta teško odrediti koje su sve zemlje koje se nalaze u ovom procesu. Po jednoj definiciji, trećina ukupne svetske populacije živi u zemljama koje su u tranziciji ili su proces tranzicije već prošle. Pritom, među ovim zemljama postoje one kao što su, na primer, NR Kina i SR Vijetnam koje su nominalno i dalje socijalističke zemlje, iako je u njima proces tržišne liberalizacije vrlo očigledan i već u odmakloj fazi, dok bi se sa druge strane za 11 zemalja istočnog bloka koje su postale nove članice Evropske unije moglo reći da su prelaz u sistem tržišne ekonomije već završile. Srbija takođe predstavlja specifičan primer, zato što su određeni elementi demokratizacije i liberalizacije tržišta usvojeni već po raspadu SFRJ, ali je tek posle revolucije 2000. godine došlo do oštrog reza, čime je Srbija postala poslednja evropska zemlja koja se priklonila vladajućem neoliberalnom poretku.

Međunarodni monetarni fond kao osnovne odlike procesa tranzicije navodi (Transition Economies: An IMF Perspective on Progress and Prospects, 2000):

- liberalizaciju tržišta,
- makroekonomsku stabilizaciju i zaustavljanje inflacije,

- restrukturiranje i privatizaciju finansijskog i privrednog sektora,
- pravne i institucionalne reforme.

Iz ovoga se lako može zaključiti da promene koje tranzicija nosi sa sobom imaju široke implikacije, a najočiglednije su upravo one koje se tiču korenite promene poslovno-ekonomskog modela. U novonastaloj situaciji slobodne globalne konkurencije potrebno je izmeniti način poslovanja i adaptirati mnoge aspekte funkcionisanja kako individualnih kompanija, tako i celokupne nacionalne privrede. Potreba za odbacivanjem starih i usvajanjem novih poslovnih praksi tiče se gotovo svih aspekata funkcionisanja organizacija, a posebno se odražava u sferi menadžmenta ljudskih resursa.

PROMENA POSLOVNE PARADIGME U EKONOMIJAMA U TRANZICIJI

Prelazak na tržišnu ekonomiju dao je podstrek socijalističkim zemljama da počnu sa uvođenjem sistema i tehnika menadžmenta koji su široko priznate u razvijenim tržišnim ekonomijama i uspešnim kompanijama širom sveta. Međutim, ovaj prelaz je u različitim zemljama dao vrlo različite rezultate u odnosu na institucionalni i ekonomski sistem, pre svega u zavisnosti od: 1) tipa privatizacije i korporativnog restrukturiranja koji su primenjeni, 2) opsega liberalizacije i 3) stepena makroekonomske stabilnosti. Na mikroekonomskom nivou kompanije su bile prinuđene da naprave radikalne promene i uvedu tržišno orijentisane menadžment tehnike i koncepte. Između ostalog, sistem menadžmenta ljudskih resursa je postao opšte priznat i institucionalno prihvaćen kao model ponašanja u svim kompanijama bez obzira na njihovu veličinu, starost, privrednu granu ili vlasničku strukturu (Bogićević-Milikić i Janićijević, 2009, str. 158).

Promene koje ovde nastaju nemaju samo formalni karakter, već se tiču suštinske transformacije načina razmišljanja i funkcionisanja. U liberalno kapitalističkom sistemu osnovni cilj funkcionisanja svake kompanije jeste profit, a svi ostali ciljevi su sekundarni i podređeni njemu. Organizacija se više ne posmatra kao zajednica svih zaposlenih koja treba da služi njihovim ciljevima, i gde se širi ciljevi čitavog društva ne mogu odvojiti od pojedinačnih ciljeva zaposlenih, rukovodstva i samog preduzeća, već primarni motiv postaje uvećanje kapitala i tržišne vrednosti za akcionare i vlasnike. Kao temelj ovog načina razmišljanja uzima se pretpostavka da samoregulativni karakter slobodnog tržišta dovodi do optimizacije društvenih odnosa i da ciljno orijentisani karakter kapitalističkog sistema dovodi do maksimizacije

cije kako individualnih tako i društvenih performansi, te da se kao posledica javlja stanje balansa na nacionalnom i internacionalnom nivou.

Ova promena paradigme ima u svojoj suštini etički karakter, pošto odriče imanentnu jednakost i ravnopravnost svih ljudskih bića i pretpostavlja da se najviši stepen blagostanja i prosperiteta može dostići samo ako se princip demokratske slobode primeni i na političkom i na ekonomskom nivou. Akcenat posmatranja više nije na čoveku već na kvantitativnim faktorima koji preko kapitala, kao najopštijeg i najobjektivnijeg pokazatelja, omogućavaju vrednovanje i ocenjivanje uspešnosti svakog poduhvata i aktivnosti. Ovo se najbolje oslikava u samom pojmu menadžmenta „ljudskih reursa”, gde postaje vrlo očigledno da se ljudi, nevezano za visinu svog položaja u organizaciji, dehumanizuju i posmatraju pre svega kao resurs, koji kao i ostali resursi u preduzeću (energenti, sirovine, poluproizvodi, tehnologije i sl.) služi za poboljšanje poslovanja i maksimiziranje profita kao krajnjih ciljeva svake kompanije. Uvođenje ovog termina u opštu upotrebu u stvari samo formalno potvrđuje marksističku tezu da u kapitalističkom sistemu radna snaga ima status robe koja se na slobodnom tržištu rada prodaje i kupuje, slično kao i drugi materijalni i nematerijalni pojavnici oblici robe.

Koncept menadžmenta ljudskih resursa (*human resource management - HRM*) počeo je da se razvija pre otprilike 100 godina u SAD i od tada je u zapadnim zemljama usavršavan i produbljan, a bivše socijalističke zemlje su sa početkom tranzicije počele da prihvataju već razrađene metode. U većini socijalističkih zemalja pre početka tranzicije preduzeća su poslovala bez posebnog sektora za menadžment ljudskih resursa u sklopu svoje strukture, a odeljenja koja su se bavila radnom snagom uglavnom su se zvala *kadrovska odeljenja* ili na engleskom *personel*. U bivšoj SFRJ, na primer, kadrovska služba je najčešće bila spojena sa pravnom službom, a na čelu ovakvog odeljenja uglavnom su se nalazili pravnici, pošto su oni najbolje mogli da savladaju kompleksnu pravno-administrativnu regulativu koja je se ticala funkcionisanja ove službe. U takvoj kadrovsko-pravnoj službi radilo je u proseku 0,6% od celokupnog broja zaposlenih u kompaniji (Svetlik et al., 2010, str. 811). Kadrovska politika se uglavnom ticala jednostavnih funkcija zapošljavanja, organizovanja plaćanja zaposlenih i regulisanja socijalnih doprinosa. Većinu drugih aktivnosti koje se danas nalaze pod jurisdikcijom HRM odeljenja tada su vršili linijski menadžeri. S obzirom na to da je postojao sistem samoupravljanja, koji je uveden krajem 50-ih godina, a širu primenu počeo je da dobija nakon usvajanja novog ustava 1974. godine, veliki deo ovlašćenja bio je prenesen na radničke savete koji su imali određenu dozu slobode u organizovanju aktivnosti preduzeća, raspodeli zarada i određivanju prava radnika. Međutim, pošto je vlast bila podeljena

između ovakvih radničkih saveta i državnih organa, mogućnost stvarnog samoupravljanja je najčešće bila samo nominalna, dok je većina važnih odluka donošena na nivou državnih organa. O zapošljavanju pojedinaca često se odlučivalo na nivou partije, što je posebno bilo izraženo za rukovodeća mesta u svim preduzećima, gde je članstvo u KPJ često predstavljalo i formalan uslov za postavljanje na određeno mesto. Pravna regulativa je takođe ograničavala ovlašćenja radnika i pojedinačnih organizacija, a na državnom nivou je poštovanje principa solidarnosti i jednakosti dovodilo do toga da je zaposlenje uglavnom bilo trajno, mogućnosti otpuštanja radnika su bile vrlo ograničene, preduzeća su posmatrana kao zajedničko vlasništvo svih građana, a država je sprečavala bankrotiranje i gašenje čak i onih preduzeća koja nisu poslovala uspešno. Ekonomija je bila regulisana socijalnim, a ne tržišnim principima, a rezultati ovakve politike bili su izuzetno nizak stepen nezaposlenosti, socijalna sigurnost svih građana i slaba produktivnost privrede (Svetlik et al., 2010, str. 810).

Tokom 80-ih godina XX veka dolazi do ekonomske krize u kojoj država više nije bila u stanju da otplaćuje svoje dugove prema inostranstvu, ali čak i u takvim uslovima se insistiralo na punoj zaposlenosti, kao posledici ustavno zagaranovanog prava svakog građanina na rad. Otpuštanja su bila ograničena bez obzira na potrebe koje su iziskivale promene u tehnologiji. U tom periodu počinju da se otvaraju prvi akademski programi vezani za upravljanje kadrovima, ali sama funkcija kadrovskog odeljenja uglavnom ostaje administrativnog karaktera. Postepeno počinju da se uvode određene profesionalne metode kao što su: dizajniranje posla, ocenjivanje posla, kadrovsko planiranje, pribavljanje kadrova, organizovanje obuke (pripravnički status, probni rad, mentorski rad, stipendiranje i sl.), organizovanje socijalne pomoći zaposlenima i druge metode. Pored svega ovoga kadrovska funkcija i dalje ostaje rudimentarna, podređena drugim funkcijama u preduzeću i bez mogućnosti učestvovanja u najvažnijim odlukama koje se tiču strategijskog poslovanja preduzeća (Svetlik et al., 2010, str. 809). Tek sa početkom tranzicije dolazi do drastičnijih promena u položaju i strukturiranju sektora koji se bavi radnom snagom.

Kada govorimo o promeni paradigme mislimo na promenu celokupnog modela poslovanja koju je sa sobom doneo proces tranzicije. Sam pojam tržišne ekonomije može donekle da zavara, zato što se često podrazumeva da tek sa prelaskom na ovakav sistem, tržište postaje bitan faktor u nacionalnim ekonomijama, ali činjenica je da je u mnogim socijalističkim zemljama tržište uvek postojalo i da je stepen uplitanja države u funkcionisanje tržišta varirao od zemlje do zemlje. Centralno planiranje jeste jedna od glavnih odlika svih bivših socijalističkih zemalja, ali se nivo tog

planiranja menjao u različitim periodima, a vrlo često se tržištu ostavljao određeni stepen slobode za samoregulaciju ekonomije, pa otuda i naziv *tržišni socijalizam* koji se može koristiti za označavanje prakse koja je postojala u SFRJ. Korektivni i regulativni faktori tržišta nesumnjivo imaju veliki značaj, ali ono što se neopravdano nameće kao neophodnost u svim teorijskim postavkama jeste da liberalizacija tržišta mora da obuhvati sve njegove segmente. Međutim, potrebno je istaći, makar na ovom konceptualnom nivou, da iako je korišćenje tržišta proizvoda moguće i korisno, to ne znači da ono po automatizmu povlači i potrebu za liberalizovanjem tržišta radne snage i tržišta kapitala (Kirn, 2012).

Iako je još od vremena velike ekonomske krize sa početka XX veka tržište nužno ograničeno državom, proces tranzicije doveo je do potpunog prihvatanja liberalnog shvatanja države i tržišta, koje se zasniva na uverenju da će tržište izvršiti najbolju alokaciju proizvodnih faktora i da će slobodno formirane tržišne cene dovesti do brzog uspostavljanja i održavanja tržišne ravnoteže (Komazec, 2004, str. 3). U uslovima ovakve globalne konkurentnosti, kompanije u tranzicionim zemljama su se našle pred izazovom da moraju svoju poziciju na lokalnom i globalnom tržištu da odbrane efikasnošću sopstvenog poslovanja. Slobodna utakmica dovela je do konstantne potrebe za unapređivanjem i usavršavanjem. Napredak nauke i tehnologije, i naročito pojava digitalne revolucije, doveli su do situacije u kojoj je poslovno okruženje izuzetno dinamično i surovo prema svima koji ne idu u korak sa vremenom. Da bi se jedna kompanija izborila za svoju poziciju na tržištu potrebno je da se konstantno adaptira i koristi maksimum svojih potencijala. Ono što je već prihvaćeno kao opšta činjenica jeste da najveći potencijal jedne kompanije predstavljaju upravo njeni radnici i da se samo zapošljavanjem najboljih radnika, kao i korišćenjem tih radnika na najbolji način, može ostvariti konkurentna prednost.

Kada se sve ovo uzme u obzir značaj sektora za upravljanje ljudskim resursima u savremenim organizacijama postaje očigledan, kao i činjenica da se samo primenom najsavremenijih i najboljih metoda upravljanja ovim resursima može iskoristiti njihov pun potencijal. Potrebno je konstantno tražiti najadekvatnije tehnike za regrutovanje i selekciju radnika, pridavati veliku pažnju kontinualnom obučavanju radnika, usvojiti koncept *organizacije koja uči*, vršiti efikasnu analizu rezultata rada svih zaposlenih i tražiti najbolje metode za vrednovanje, nagrađivanje i motivisanje radnika.

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA I TRANZICIJA U KINI

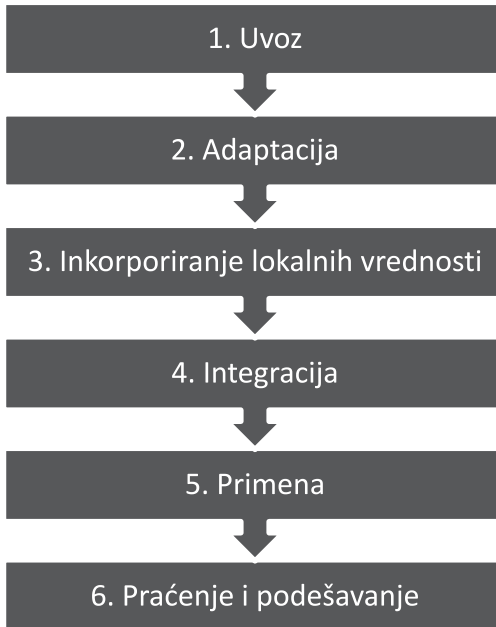
Kina je primer zemlje koja je u relativno kratkom roku uspela da prihvati mnoge tehnike savremenog upravljanja ljudskim resursima koje su na Zapadu razvijane

u periodu od gotovo sto godina. Za razliku od evropskih zemalja, proces tranzicije se u Kini odvijao postupno. Kina je ekonomske i političke reforme započela još 1978. godine kada je Deng Ksiaoping inicirao politike *Otvorenih vrata* i Četiri modernizacije (poljoprivrede, industrije, odbrane i nauke i tehnologije), koje su Kinu povele iz *dirigovane ekonomije* ka *socijalističkom tržištu*. Ovaj proces je tokom poslednjih 37 godina postepeno vodio ka ogromnom ekonomskom razvoju zemlje, čime je Kina dostigla nivo ekonomske supersile, zamenivši Japan na mestu drugoplasirane ekonomije na globalnom nivou. Tokom ovog perioda Kina je beležila neverovatan prosečni rast bruto domaćeg proizvoda od gotovo 10% godišnje.

Koncept menadžmenta ljudskih resursa je u Kini uveden tek 90-ih godina XX veka, ali činjenica je da je u mnogim preduzećima koja su u državnom vlasništvu ova promena izvršena samo na papiru, dok je administrativna i strategijska uloga ovako preimenovanih kadrovskih odeljenja faktički ostala nepromenjena. Promene koje su se dešavale u procesu tranzicije bile su ograničene specifičnim istorijskim, političkim, kulturnim, demografskim i ekonomskim nasleđem. Razvoj menadžmenta ljudskih resursa se u Kini u velikoj meri dešavao pod uticajem konfučijanizma i kolektivism, koji su duboko usađeni u kinesku nacionalnu kulturu. Mnogi zapadni teoretičari menadžmenta su često isticali kvalitete tehnika kadrovskeg razvoja koje su na Dalekom istoku postojale još u preindustrijskom periodu. Konfučijanska tradicija birokratije i administrativnog upravljanja zasnovana je na zapošljavanju ljudi na osnovu njihovih sposobnosti i stepana obrazovanja, a pažnja je bila usmerena na pronalaženje najbolji kadrova za odgovarajuća mesta u upravi. Ovi principi su čak i danas iznenađujuće moderni i po mnogim kvalitetima se mogu porediti sa savremenim shvatanjima menadžmenta (Woodside, 2006). S druge strane, primat ideje kolektivism nad individualizmom, kao i snažne patrijarhalne vrednosti, uslovljavaju da se pri prenošenju koncepata savremenog menadžmenta ljudskih resursa moraju poštovati mnoge specifičnosti lokalne kulture i izvršiti odgovarajuće adaptacije.

Proces usvajanja stranih uticaja u razvoju menadžmenta ljudskih resursa uslovljen je brojnim kulturološkim posebnostima, tako da u svim zemljama u tranziciji ovaj proces ima različit tok. Na Dalekom istoku ove razlike su možda najočiglednije i najizraženije, ali i pored toga bi se mogao napraviti određeni opšti model koji bi oslikavao tok ovog procesa i koji bi predstavio različite faze transfera spoljnih uticaja i prilagođavanja lokalnim uslovima:

Slika 1. Faze transfera stranih uticaja na menadžment ljudskih reursa.



Izvor: Autor

Posle pobeđe revolucije u Kini 1949. godine preuzet je sovjetski model liderstva i upravljanja. Menadžeri su bili „ekonomski kadrovi”, sa izraženom karakteristikom birokratizovanosti. U poslednjih nekoliko decenija došlo je do jedne vrste menadžerske revolucije. Sa uvođenjem novih tipova vlasništva došlo je i do novih metoda upravljanja. Samo u 2010. godini oko 36.000 studenata upisalo se na akademske poslovne programe u Kini (Woodside, 2006, str. 23). Nekoliko kineskih univerziteta našlo se na visokim pozicijama na listama najboljih akademskih institucija u Aziji i u svetu. Programi obuke za menadžment ljudskih resursa organizovani su kako na makro tako i na mikro nivou. Brojne kompanije u stranom, privatnom ili državnom vlasništvu organizovale su *in-house* programe obuke za svoje menadžere.

Industrijski odnosi predstavljaju jedan bitan aspekt upravljanja ljudskim resursima koji nije dovoljno razvijen u Kini. Koncept tripartitnog pregovaranja još uvek je nov za zemlje koje nisu sasvim odbacile socijalistički sistem, tako da je potpuno usvajanje zapadnog modela nešto što se tek očekuje u budućnosti, a to će predstavljati neminovnu posledicu usložnjavanja odnosa u privredi, tehnoloških promena i rastuće nezaposlenosti. U Kini trenutno postoji samo jedan radnički sindikat koji funkcioniše na nivou čitave zemlje, on broji više od 250 miliona članova (makar na

papiru) i direktno je vezan za vladajuću komunističku partiju. Međutim, usled velikog broja štrajkova koji su se dogodili tokom poslednjih godina, Kina je počela da ostavlja više slobode u pravnoj regulativi za korišćenje kolektivnog pregovaranja, makar kao konsultativnog mehanizma, a u 23 od 31 kineske provincije sindikat je počeo da podstiče različite oblike pregovaranja između radnika i poslodavaca (Woodside, 2006, str. 20).

Upravljanje ljudskim resursima u Kini je od 1949. godine bilo u velikoj meri ograničeno sa tri *gvozdene politike*: gvozdena činija pirinča, gvozdena pozicija i gvozdene sistem plata. Prva politika je radnicima obećavala doživotno zaposlenje, druga je menadžerima garantovala poziciju bez obzira na uspešnost poslovanja, a treća je podrazumevala da menadžeri nemaju kontrolu nad nadnicama zaposlenih. Sa promenama u ekonomskom sistemu i sa pojavom kompanija u privatnom vlasništvu dolazi i do promena u oblasti menadžmenta. U periodu nakon 1994. godine menadžeri su sve više morali da prilagođavaju svoje aktivnosti zahtevima konkurentskog tržišta, a kompanije u državnom vlasništvu su morale da pronađu načine da zadrže najkvalitetnije radnike i spreče njihov prelazak u privatni sektor (Dessler, 2004, str. 4).

Tokom 1980-ih i 1990-ih u svetu je došlo do značajnih promena u tehnološkim trendovima i do preusmeravanja sa fizičkih poslova na intelektualne poslove. Globalna konkurencija je podrazumevala da se poslodavci sve više oslanjaju na svoje zaposlene da bi dostigli željenu produktivnosti, kvalitet i kreativnost, što je dovelo do uvođenja programa za kontinualno usavršavanje. Rad u malim, samoorganizujućim timovima postajao je sve dominantniji, a veliki broj poslova je premešten iz proizvodnih u uslužne delatnosti. Čak i radnici u fabrikama su sve više imali potrebu za posedovanjem specifičnih znanja i veština, zato što je korišćenje vrlo sofisticirane i kompjuterizovane opreme postala uobičajena praksa za proizvodne radnike, od malih automehaničarskih radnji do velikih industrijskih pogona. Prateći ove trendove koji su se pojavljivali u najrazvijenijim svetskim privredama Kina je sve više preuzimala model u kome poslodavci radnu snagu moraju tretirati kao „ljudski kapital”, jer upravo suma znanja i veština svih zaposlenih (koji više nisu lako zamenljivi kao što su bili slabije obučeni radnici u ranijim periodima) obezbeđuje kompanijama konkurentsku prednost.

Potreba za povećanjem nivoa obrazovanosti i obučenosti radnika najbolje se očita u činjenici da se u periodu od 2002. do 2004. godine broj studenata upisanih na programe visokih i viših obrazovnih institucija udvostručio (Dessler, 2004, str. 12). Tokom poslednjih godina pojavio se određeni broj agencija za zapošljavanje i programa za planiranje karijere u okviru univerziteta, ali ovakvih organizacija i

programa i dalje nema u dovoljnom broju da bi mogli u potpunosti da zamene kancelarije za alokaciju poslova koje su postojale u starom sistemu, u kome je na državnom i političkom nivou određivan raspored kadrova po radnim organizacijama.

Kompanije u Kini sve više zahtevaju od svojih sektora za upravljanje ljudskim resursima precizne i kvantifikovane podatke, koji mogu poslužiti kao osnova za pouzdanu ocenu efikasnosti i efektivnosti poslovanja. Javlja se potreba za ekstenzivnijim korišćenjem informacionih tehnologija u procesu upravljanja ljudskim resursima, da bi se stvarale preciznije i obuhvatnije baze podataka i da bi ti podaci bili dostupni u različitim oblicima radi naknadne analize. Jedna od barijera koje se pojavljuju jeste potreba za adaptiranjem standardizovanih softvera koje koriste zapadne firme i olakšavanjem korišćenja tih softvera od strane kineskih radnika.

Najveći podstrek za usvajanje savremenih metoda menadžmenta ljudskih resursa dolazi od međunarodnih kompanija koje počinju da rade na teritoriji Kine, a veoma bitan faktor koji treba uzeti u obzir pri usvajanju dobrih poslovnih praksi iz razvijenih zemalja jeste da primena u lokalnom kontekstu uvek zahteva adaptiranja ovih praksi, uz poštovanje kulturnih specifičnosti sopstvene sredine.

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA U SRBIJI

Da bismo dobili potpuniju sliku razvoja menadžmenta ljudskih resursa u Srbiji koristićemo metod uporedne analize i porediti procese koji su se dešavali u našoj zemlji sa onima koji su se odvijali u Sloveniji. Zemlje bivše SFRJ su u proces tranzicije ušle u različitim vremenskim periodima i iz različitih političko-ekonomskih uslova. Ratni događaji tokom 90-ih godina i odnos međunarodne zajednice u velikoj meri su uslovili brzinu i način tranzicionih procesa u svakoj od bivših republika članica. Sa jedne strane, Hrvatska i Slovenija su u ovom procesu najdalje odmakle, a s obzirom na činjenicu da su obe zemlje postale članice EU moglo bi se zaključiti da je u njima proces prelaska završen i da je ostvarena integracija. S druge strane, u Srbiji, Crnoj Gori, Bosni i Hercegovini i Makedoniji ove promene se odvijaju sporijim tokom. I pored zajedničke istorijske pozadine tranzicioni proces je imao različit karakter u svakoj od zemalja bivše Jugoslavije. Ono što je zajedničko za sve zemlje osim Slovenije jeste da je proces privatizacije društvene imovine sa sobom doneo i visoku stopu nezaposlenosti. U Srbiji se trenutno nezaposlenost nalazi na istorijski najvišem nivou, a pored malog broja zaposlenih veliki problem predstavlja i struktura i kvalitet zaposlenosti. Jedno istraživanje koje je rađeno u 27 zemalja u tranziciji pokazuje da čak 75% zaposlenih čini stanovništvo između 25 i 45 godina, što pokazuje da nezaposlenost najviše pogađa mlađe i starije generacije.

Arandarenko (2010) navodi da se ovaj podatak podudara i sa stanjem u Srbiji, gde po nekim procenama nezaposlenost među mladima uzrasta 15-30 godina dostiže stopu od 50%. Srbija takođe poseduje na evropskom nivou proporcionalno najveći broj zaposlenih u sektoru poljoprivrede – 600.000 od ukupno 2.300.000 zaposlenih, dok je u privatnom korporativnom sektoru zaposleno svega 900.000 ljudi. Arandarenko (2010) takođe ističe da je pored rasta nezaposlenosti došlo i do jačanja sive ekonomije i očigledne redistribucije dohotka i nacionalnog bogatstva, pri čemu su najviše profitirale tri međusobno isprepletane elite: politička, poslovna i tehnokratska.

Da bismo analizirali efekte procesa tranzicije na mikroekonomskom nivou koncentrisaćemo se na primere Slovenije i Srbije, a za analizu ćemo koristiti istraživanja koja je u ovim zemljama tokom prethodnih godina sprovodio *Cranet*.² Poredeći podatke dobijene u ove dve zemlje sa onima koji su zabeleženi u zemljama zapadne Evrope možemo da ispitamo u kom stepenu su određene prakse savremenog menadžmenta ljudskih resursa usvojene u Srbiji i Sloveniji. Kao i u svim zemljama u tranziciji, prvi podstrek za promenu načina poslovanja predstavlja pojava inostranih korporacija na domaćem tržištu, otvaranje stranih franšiza i filijala, kao i povećani udeo stranog kapitala u vlasničkoj strukturi domaćih preduzeća. Međunarodne kompanije sa sobom donose već razrađene i proverene tehnike menadžmenta, ali prihvatanje i širenje istih u nacionalnim privredama uslovljeno je brojnim faktorima, što se na primeru Srbije i Slovenije može najbolje videti.

Jedan od bitnih faktora redefinisavanja kadrovske menadžmenta jeste i davanje odgovarajućih ovlašćenja kadrovskim menadžerima, kao i shvatanje značaja tog sektora. Procenat kompanija kod kojih se šefovi HRM sektora nalaze u upravnom odboru u Srbiji iznosi samo 24%, dok je taj procenat u Sloveniji 57%, a na nivou EU 55% (Bogićević-Milikić i Janićijević, 2009, str. 165). Ovo govori da se u Srbiji sektoru HRM ne pridaje adekvatan značaj i da se on ne uključuje u proces razvoja korporativne strategije, te da se veliki deo odgovornosti vezane za kadrovsku politiku prebacuje na linijske menadžere. Sektor HRM-a je od samog početka uključen u razvoj strategija samo u 18% ispitanih kompanija u Srbiji, dok je u Sloveniji to slučaj u 58% kompanija. Veliki broj odluka vezanih za upravljanje ljudskim resursima donosi se na nivou vrhovnog menadžmenta, što je u skladu sa visokim stepenom centralizacije i autokratskim stilom vođenja koji je dominantan u srpskim

² *Cranet* (*Cranfield Network on International Human Resource Management*) je mreža koja je osnovana 1989. godine od strane Cranfield School of Management i koja za cilj ima istraživanje o najboljim praksama i komparativnim performansama u oblasti menadžmenta ljudskih resursa u Evropi. Ova mreža predstavlja saradnju preko 40 univerziteta i poslovnih škola, a jedna od članica ove mreže je i Ekonomski fakultet u Subotici.

kompanijama. Jedan od razloga zašto se funkciji upravljanja ljudskim resursima ne pridaje dovoljno značaja jeste i to što zbog visoke stope nezaposlenosti postoji veliki broj kvalifikovanih i kvalitetnih osoba koje se nalaze na tržištu rada i koje mogu biti regrutovane u bilo kom trenutku.

Tehnike regrutovanja i selekcije kadrova koje se koriste u Sloveniji i Srbiji su vrlo slične tehnikama korišćenim u ostalim zemljama EU, sa jedinom razlikom što u Srbiji još uvek postoji niska zastupljenost psihometrijskih testova u ispitivanju kandidata. Ovo se može objasniti nedostatkom profesionalaca osposobljenih za sprovođenje ovakvih testova, visokim troškovima implementacije i neprilagođenosti tih testova za lokalne uslove. U Srbiji je takođe dosta veći procenat zaposlenih koji se regrutuju iz inostranstva (29%) u odnosu na Sloveniju i EU (6% i 18%, respektivno), a razlozi za ovo leže u nekoliko činjenica: 1) za određene profesije ne postoje adekvatno obučeni profesionalci u Srbiji, 2) usled velikog odliva stanovništva tokom poslednje dve i po decenije postoji i određen broj povratnika koji žele da rade na kvalitetnim radnim mestima u svojoj matičnoj zemlji, 3) zbog modela privatizacije koji je korišćen u Srbiji, veliki procenat kompanija, pre svega banaka, prodat je stranim kompanijama i investitorima, a ove su zbog nedostatka poverenja u kompetencije domaćih stručnjaka na određena menadžerska mesta doveli profesionalce iz svojih zemalja (Bogićević-Milikić i Janićijević, 2009, str. 165).

U procesu regrutovanja kadrova u Srbiji najčešće se koriste pisane aplikacije i intervjui *jedan na jedan*, baš kao i u EU, ali domaće kompanije imaju jako malo poverenja u specijalizovane agencije za zapošljavanje. Najveći deo viših menadžera se regrutuje interno - 80% (Bogićević-Milikić i Janićijević, 2009, str. 167), što govori o konzervativnom stilu upravljanja u domaćim kompanijama i o nedovoljno fleksibilnom i nerazvijenom tržištu rada. Sam proces selekcije se uglavnom oslanja na „neformalne tehnike regrutovanja” i regrutovanje putem „preporuka”, što indirektno govori o visokom stepenu korupcije i nepotizma u Srbiji. Procenat ovakvog regrutovanja je čak 73% za menadžerske pozicije i tek je neznato manji za fizičke radnike i tehničke stručnjake.

Još jedna oblast menadžmenta ljudskih resursa koja u Srbiji nije dovoljno razvijena u odnosu na EU i Sloveniju jesu treninzi i obuke. Obuke se ne planiraju i ne organizuju sistematski, osim u filijalama stranih kompanija, a obuke planiraju uglavnom linijski menadžeri i to tek onda kada potreba za obukom postane hitna i očigledna. Međutim, i pored ove činjenice, broj dana u toku godine koji zaposleni provedu na obučavanju u Srbiji je viši nego u EU i Sloveniji, što je posebno istaknuto kod menadžerskih pozicija, a ovo se može objasniti činjenicom da je Srbija još

uvek nedovoljno odmakla u procesu tranzicije, tako da je zaposlenima potrebno više obučavanja da bi se prilagodili novim uslovima poslovanja.

Industrijski odnosi su oblast koja u Srbiji nije dovoljno razvijena i koja se ne nalazi na nivou razvijenih zemalja. Sindikati su u socijalističkom društvu imali kvalitativno drugačiju ulogu od one koja im je namenjena u kapitalističkom sistemu, a ta transformacija u Srbiji još uvek nije potpuno izvršena. Nasuprot zapadnoevropskim zemaljama u kojima postoji visok stepen sindikalizovanosti, u Srbiji tek 30% ukupnog broja zaposlenih pripada nekom sindikatu, i tu uglavnom spadaju zaposleni u javnom sektoru. U privatnom sektoru postoji jasna antisindikalna tendencija, što je posledica sistema privatizacije koji je doveo do jakog koncentrisanja vlasničkih prava i do uspostavljanja veoma centralizovanih i autokratskih kompanija koje nisu zainteresovane za poboljšavanje položaja radnika. Zbog nedovoljno razvijene pravne regulative čak i evropske kompanije po dolasku u Srbiju počinju da primenjuju dvostruke standarde, ne dajući radnicima u Srbiji ista prava koja imaju njihove kolege u matičnoj zemlji kompanije. Poslodavci često otvoreno ili prikriveno zabranjuju osnivanje sindikata ili iniciraju osnivanje svojih, takozvanih „žutih sindikata”, sa kojima se lakše mogu dogovarati i kojima mogu manipulirati (Vuković, Budimčević i Kuzmić, 2012, str. 15).

Sistem kolektivnog pregovaranja i sklapanja tripartitnih ugovora između države, poslodavaca i radnika, predstavlja globalno raširen metod zaštite prava radnika i standardizacije privrednih odnosa, a Srbija je u ovoj oblasti tek na početku stvaranja efikasnog sistema. Prvi nacionalni kolektivni ugovor na nivou države potpisan je tek 2008. godine, a već 2009. godine je suspendovan zbog tadašnje ekonomske krize. Kolektivni ugovori se mogu sklapati na nivou čitave države, određene privredne grane ili na nivou pojedinačnih kompanija, a u Srbiji postoje kolektivni ugovori za delatnosti iz javnog sektora, dok u sferi industrijskog, odnosno privatnog sektora do sada nije potpisan nijedan granski ugovor. Na nivou preduzeća kolektivni ugovori postoje kod nekih većih kompanija, dok u manjim i srednjim kompanijama kolektivno pregovaranje gotovo da ne postoji (Grozdanović, 2010, str. 8). Nakon donošenja novog Zakona o radu 2014. godine položaj radnika u Srbiji je dodatno pogoršan, pošto su prava zaposlenih značajno smanjena u odnosu na prava poslodavaca. Ostaje da se vidi da li će u budućnosti radnici uspeti preko sindikata i sličnih organizacija da se izbore za veći stepen zaštite svojih prava i da li će kompanije razvijati one tehnike HRM-a koje će biti u interesu i zaposlenih i poslodavaca.

ZAKLJUČAK

Proces tranzicije predstavlja vrlo kompleksan političko-ekonomski fenomen koji se zasniva na promeni vlasničkih i proizvodnih odnosa, što sa sobom vuče niz posledica na nivou države, društva, privrede i kulture. S obzirom na raznolikost zemalja koje su bile ili se još uvek nalaze u procesu tranzicije teško je definisati jedan opšti model, ali među karakteristikama koje su zajedničke za sve tranzicione ekonomije mogu se navesti: privatizacija društvene svojine (koju najčešće prati povećanje nezaposlenosti) i potreba za prilagođavanjem modela poslovanja novostvorenim okolnostima otvorene tržišne ekonomije.

Potreba za praćenjem savremenih svetskih trendova i usvajanjem najboljih poslovnih praksi odražava se posebno u sferi menadžmenta ljudskih resursa, zato što upravo ljudski kapital jedne kompanije predstavlja njeno najjače oružje u borbi za konkurentsku prednost. Ljudski element postao je sve značajniji u poslednjih nekoliko decenija usled velikih tehnoloških promena, pojave masovne kompjuterizacije i informatičke revolucije, preusmeravanja poslova iz sfere proizvodnje u uslužne delatnosti i sve izraženije potrebe za kreativnošću i adaptabilnošću organizacija. Prelazak na neoliberalni kapitalistički sistem ekonomije doveo je do širenja tehnika i metoda menadžmenta ljudskih resursa koje su usvojene u zemljama Zapadne Evrope i Severne Amerike, pri čemu prvi podstrek za promenu načina poslovanja najčešće predstavlja pojava inostranih korporacija na domaćem tržištu, otvaranje stranih franšiza i filijala, kao i povećani udeo stranog kapitala u vlasničkoj strukturi domaćih preduzeća. Pri usvajanju savremenih tehnika HRM-a veoma je važno uzeti u obzir specifičnosti lokalne kulture i napraviti adekvatno prilagođavanje sopstvenim uslovima poslovanja.

Veliki broj naučnih radova iz ove oblasti bavi se pitanjima nezaposlenosti i radne politike, pa se može zaključiti da u uslovima tranzicije HRM treba analizirati i iz makroekonomske perspektive. Ako se država posmatra kao jedna velika organizovana celina, onda se njeni ciljevi po mnogo čemu mogu uporediti sa ciljevima određene kompanije, pri čemu bi svi stanovnici predstavljali ukupan potencijal radne snage koji je potrebno maksimalno iskoristiti radi unapređivanja privrede i smanjenja nezaposlenosti. Mnoga iskustva iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa se mogu staviti u funkciju optimizovanja nacionalne ekonomije i dostizanja prosperiteta na nivou države.

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN TRANSITION COUNTRIES

Peric Sasa

Abstract: *The process of transition is a complex phenomenon that involves changes in the spheres of economy, politics, social relations and culture. This paper examines certain aspects of the transition process, focusing on the emergence and development of the concept of human resource management (HRM). The shift in socio-economic paradigm in post-socialist countries led to drastic changes with regard to corporate business models and the position of workers. The adoption of modern business models has become an imperative for all companies intending to stay competitive and operate successfully on the open market, with special attention being paid to HRM. By analyzing the examples of China and Serbia, we reached some conclusions regarding different paths the development of HRM may take, both as a business activity and as an academic discipline.*

Keywords: *human resource management (HRM) / transition economy / China / Serbia*

LITERATURA

1. Arandarenko, M. (2010). *Politička ekonomija nezaposlenosti*. Preuzeto sa: <http://www.poslodavci-apps.org/?p=258>
2. Bogićević-Milikić, B., Janičijević, N. (2009). HMR Trends in Transition Economies: Two Reflections of the Shared Background. *Sociologija*, 51 (2)
3. Dessler, G. (2004). *Human Resource Management in China: Past, Present, and Future*, Florida International University
4. Fukuyama, F. (1989). The End of History?. *The National Interest* (Summer 1989). Preuzeto sa: <http://www.wesjones.com/eoh.htm>
5. Grozdanović, R. (2010). *Annual Review on Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe: Serbia*, Friedrich Ebert Stiftung, Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe
6. Kirn, G. (2012). *Elementi za analizu jugoslovenskog samoupravljanja: između socijalizma i kapitalizma*, Aktiv, Broj 669
7. Komazec, S. (2004). *Neoliberalizam, privatizacija i finansijski kapital*, Beograd, Jantar grupa
8. Poor, J., Kontra-Čapo, Đ. (2013). *Human Resource Management in Transition*, Economy of eastern Croatia yesterday, today, tomorrow, vol. 2, 131-137

9. Svetlik, I., Barišić, A. F., Kohont, A., Petković, M., Mirić-Aleksić, A., Svalić, A., Vaupot, Z., Poor, J. (2010). *Human Resources in the Countries of the Former Yugoslavia*, Review of International Comparative Management, 11 (5)
10. Šuković, D. (2009). *Stanovništvo Srbije u fokusu tržišta rada*, Beograd, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka
11. *Transition Economies: An IMF Perspective on Progress and Prospects* (2000). IMF. Preuzeto sa: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/110300.htm>
12. Vuković, D., Budimčević, S., Kuzmić, D. (2012). *Vodič za prve korake u društveno odgovornom poslovanju i preduzetništvu*, Beograd, Unija poslodavaca Srbije
13. Warner, M. (2013). *Comparing Human Resource Management in China and Vietnam: An Overview*, Cambridge, Cambridge Judge Business School Working Papers
14. Woodside, A. (2006). *Lost Modernities: China, Vietnam, Korea and the Hazards of World History*, Cambridge, Harvard University Press

PROBLEM USLOVLJENE OPTIMIZACIJE U NEOKLASIČNOJ TEORIJI FIRME

Meta Mehmed¹

Sažetak: *U dugom vremenskom periodu svi faktori proizvodnje su varijabilni, za razliku od kratkog perioda u kome su neki od njih fiksnog karaktera. Iako realni proizvodni procesi koriste brojne inpute, razmatranje slučaja proizvodnje sa dva varijabilna inputa u velikoj meri pojednostavljuje analizu proizvodnje u dugom vremenskom periodu. Za ekonomsku analizu proizvodnje koja se karakteriše varijabilnošću svih faktora proizvodnje je interesantna ona odluka koja se odnosi na izbor kombinacije dva inputa čijim će se korišćenjem ostvariti maksimalno moguća proizvodnja ili dati obim proizvodnje ostvariti sa minimalnim iznosom ukupnih troškova.*

Polazeći od algebarski vrlo jednostavne funkcije (poznate pod nazivom kao Kob-Daglasova funkcija proizvodnje) u ovom radu ćemo razmotriti problem optimizacije, odnosno izbora kombinacije korišćenja proizvodnih inputa pri kojima se uz dati nivo ukupnih troškova i date cene proizvodnih inputa može ostvariti maksimalno moguća proizvodnja (problem uslovljene maksimizacije) i izbora kombinacije korišćenja proizvodnih inputa koji pri konstantnim cenama inputa omogućava ostvarenje datog nivoa outputa sa minimalnim troškovima proizvodnje (problem uslovljene minimizacije).

Ključne reči: *uslovljena maksimizacija / uslovljena minimizacija / Lagranževa jednačina / Kob-Daglasova funkcija / elastičnost / cene proizvodnih inputa / prinos na obim*

UVOD

Određeni nivo outputa u dugom vremenskom periodu može biti ostvaren različitim kombinacijama proizvodnih inputa. Problem izbora kombinacije proizvodnih inputa koji obezbeđuju ostvarenje maksimalne proizvodnje pri datom nivou troškova ili izbora kombinacije inputa pri ostvarenju datog obima proizvodnje sa naj-

¹ Internacionalni Univerzitet u Novom Pazaru, Dimitrija Tucovića bb,
e-mail: m.meta@uninp.edu.rs

nižim troškovima bazira se na konceptu maksimiziranja pozitivne razlike između ukupnog prihoda i ukupnih troškova, odnosno maksimiziranja ukupnog profita preduzeća pri datim ograničenjima.

Objašnjenje problema optimalnog ponašanja preduzeća u ovom radu polazi od sledećih pretpostavki:

- preduzeće proizvodi samo jednu vrstu proizvoda koristeći samo dva varijabilna inputa (rad i kapital);
- proizvodna funkcija, kao način transformacije inputa u outpute, ima algebarski vrlo jednostavan oblik (poznata pod nazivom Kob-Daglasova funkcija proizvodnje) i
- preduzeće svoje proizvode prodaje na savršeno konkurentnom tržištu outputa, a nabavku faktora proizvodnje vrši na savršeno konkurentskom tržištu inputa.

Teorijski posmatrano pred proizvođačima stoji mnoštvo različitih alternativa u pogledu izbora količine faktora proizvodnje. Svaka od alternativa će rezultirati određenim obimom proizvodnje i iznosom ukupnih troškova, odnosno visinom profita. Proces odlučivanja, između ostalog, podrazumeva definisanje pojma najbolje alternative iz seta raspoloživih mogućnosti. Pošto polazimo od stava da preduzetnik teži ostvarenju što većeg profita, to će kao parametar za vrednovanje alternativa poslužiti njegova veličina. Samo ona kombinacija proizvodnih faktora pri kojoj je visina profita pri datom ograničenju najveća moguća predstavlja optimalni izbor.

Pošto je ukupan profit jednak razlici ukupnog prihoda i ukupnih troškova, to se problem optimalnog izbora faktora proizvodnje može dvostruko tretirati (Meta, 2012, str. 165):

- kao problem minimiziranja ukupnih troškova za ostvarenje datog obima proizvodnje i
- kao problem maksimiziranja obima proizvodnje za dati nivo troškova.

SOLUCIJA MINIMALNIH TROŠKOVA

U neoklasičnoj teoriji preduzeće se identifikuje sa preduzetnikom koji je istovremeno i vlasnik preduzeća i njegov menadžer. Cilj preduzetnika je da svoje poteze podredi ostvarenju što veće razlike između ukupnog prihoda i ukupnih troško-

va, odnosno da ostvari maksimalni profit. Interesi preduzetnika su kompatibilni sa ciljevima preduzeća i nema apsolutno nikakvih razloga da budu u koliziji. Po ovoj teoriji preduzetnik je savršeno upoznat sa svim relevantnim aspektima svoga okruženja, odnosno pretpostavlja se da on poznaje svoju funkciju troškova, funkciju tražnje i proizvodnu funkciju (Nikolić, Malenović, Pokrajčić i Paunović, 2003, str. 375). U skladu sa tim on koristi inpute stvarajući na taj način output, pri čemu snosi troškove proizvodnje, čija je visina determinisana upotrebljenim količinama inputa i njihovim cenama. Kombinacije faktora proizvodnje za dobijanje datog nivoa outputa su brojne i svaka od njih ima uticaja na visinu profita. Pri konstantnoj prodajnoj ceni i datom outputu, svaka od kombinacija faktora koja rezultira datom količinom outputa nema uticaja na ukupan prihod, ali će i te kako uticati na iznos ukupnih troškova. Pošto ukupan profit predstavlja razliku ukupnog prihoda i ukupnih troškova, racionalni rezon nalaže da će preduzetnik birati onu kombinaciju inputa za ostvarenje datog nivoa outputa koja će rezultirati najmanjim iznosom ukupnih troškova u odnosu na druge raspoložive alternative. Ako se sa datom tehnologijom želi ostvariti određeni nivo outputa, onda se izbor optimalnog rešenja svodi na utvrđivanje količine upotrebe inputa rada i kapitala za ostvarenje datog outputa uz minimalne troškove. Preduzetnik želi da obim proizvodnje (x) koji je dat proizvodnom funkcijom Kob-Daglasovog tipa:

$$x = R^a K^b \quad (1)$$

ostvari sa najmanjim iznosom ukupnih troškova (UT)

$$UT = C_R R + C_K K \quad (2)$$

u kojoj R označava količinu rada, K količinu kapitala, a C_R i C_K cene inputa rada i kapitala. Pri rešavanju problema uslovljene minimizacije relacija (2) predstavlja funkciju cilja, a relacija (1) je ograničenje koje možemo prikazati i u obliku:

$$x - R^a K^b = 0$$

Ako obe strane gornjeg izraza pomnožimo koeficijentom λ dobićemo:

$$\lambda(x - R^a K^b) = 0 \quad (3)$$

Korišćenjem izraza (2) i (3) formiraćemo Lagranževu funkciju:

$$L = C_R R + C_K K + \lambda(x - R^a K^b)$$

Izvršićemo diferencijaciju ove funkcije kako bi smo dobili tri uslova prvog reda (Varijan, 2003, str. 315-317):

$$\partial L / \partial R = C_R - \lambda a R^{a-1} K^b = 0 \quad (4)$$

$$\partial L / \partial K = C_K - \lambda b R^a K^{b-1} = 0 \quad (5)$$

$$\partial L / \partial \lambda = x - R^a K^b = 0 \quad (6)$$

Množenjem prvog uslova sa R , drugog sa K dobijamo:

$$RC_R = \lambda ax \quad (7)$$

$$KC_K = \lambda bx \quad (8)$$

Rešavanjem jednačine (7) po R , a jednačine (8) po K dobijamo:

$$R = \lambda ax / C_R \quad (9)$$

$$K = \lambda bx / C_K \quad (10)$$

Zamenom za R i K iz relacija (9) i (10) u izraz (1) dobijamo:

$$x = \left(\frac{\lambda ax}{C_R} \right)^a \left(\frac{\lambda bx}{C_K} \right)^b$$

Ovu jednačinu možemo rešiti po λ i dobiti:

$$\lambda = \left(\frac{C_R}{a} \right)^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} \left(\frac{C_K}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1-a-b}{a+b} \right)} \quad (11)$$

Pri rešavanju problema uslovljene minimizacije λ pokazuje za koliko će se povećati ukupni troškovi (funkcija cilja) ako se output (ograničenje) poveća za jednu jedinicu. Za Kobb-Daglasovu funkciju sa konstantnim prinosom na obim ($a + b = 1$) koeficijent λ ima vrednost

$$\lambda = \left(\frac{C_R}{a} \right)^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} \left(\frac{C_K}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)}$$

Ako iznos za λ iz jednačine (11) zamenimo u izraze (9) i (10) i rešimo po R i K dobićemo funkciju tražnje za faktorima proizvodnje:

$$R^* = \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} c_R^{\left(\frac{-b}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)} \quad (12)$$

$$K^* = \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} c_R^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)} \quad (13)$$

Minimalan iznos ukupnih troškova pri ovim kombinacijama R i K iznosi:

$$UT = c_r R^* + c_K K^*$$

odnosno:

$$UT = \left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] c_R^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)} \quad (14)$$

Minimalni iznos ukupnih troškova ne zavisi samo od nivoa outputa (x) koji se želi ostvariti, nego i od cena inputa koji se koriste, kao što i gornja relacija na to ukazuje. Povećanje bilo kojeg od ovih faktora (x, c_R i c_K) uticaće na rast ukupnih troškova, kao što i smanjenje obima proizvodnje i cena proizvodnih inputa utiče na smanjenje ukupnih troškova.

ELASTIČNOST UKUPNIH TROŠKOVA

Za merenje uticaja promene obima proizvodnje, cene rada i cene kapitala na nivo ukupnih troškova može biti uspešno korišćen koncept elastičnosti ukupnih troškova. Postoji mogućnost izračunavanja ovog koeficijenta u odnosu na promenu bilo kojeg uticajnog faktora ponaosob (x, c_R i c_K) ili svih njih zajedno. Koeficijent elastičnosti ukupnih troškova u odnosu na promenu x, c_R ili c_K pokazuje za koli-

ko procenata će se promeniti ukupni troškovi ako obim proizvodnje, cena rada ili cena kapitala budu promenjeni za 1%.

Koeficijent elastičnost ukupnih troškova u odnosu na obim proizvodnje se dobija iz odnosa relativne promene ukupnih troškova i relativne promene obima proizvodnje, odnosno:

$${}_x E_{UT} = \frac{\frac{\Delta UT}{UT}}{\frac{\Delta x}{x}} = \frac{x}{UT} \frac{\Delta UT}{\Delta x}$$

u kojoj UT označava minimalni iznos ukupnih troškova potreban za ostvarenje obima proizvodnje x , a ΔUT apsolutnu promenu u visini ukupnih troškova izazvanu promenom obima proizvodnje za Δx . Pri infinitezimalnim promenama u obimu proizvodnje, gornji izraz dobija oblik:

$${}_x E_{UT} = \frac{x}{UT} \frac{\partial UT}{\partial x}$$

gde $\partial UT / \partial x$ označava parcijalni izvod funkcije ukupnih troškova po argumentu x .

$${}_x E_{UT} = \frac{x \left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] \left(\frac{1}{a+b} \right) c_R \left(\frac{a}{a+b} \right) c_K \left(\frac{b}{a+b} \right) x^{\left(\frac{1-a-b}{a+b} \right)}}{\left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] c_R \left(\frac{a}{a+b} \right) c_K \left(\frac{b}{a+b} \right) x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)}}$$

što nakon sređivanja daje:

$${}_x E_{UT} = \frac{1}{a+b} \quad (15)$$

Koeficijent elastičnosti ukupnih troškova u odnosu na obim proizvodnje kod Kob-Daglasove funkcije proizvodnje je konstantna veličina i numerički je jednak recipročnoj vrednosti zbira eksponenata a i b . Kob-Daglasova proizvodna funkcija sa opadajućim prinosima na obim ($a+b < 1$) se karakteriše koeficijentom elastičnosti ukupnih troškova koji je veći od 1. Kob-Daglasova proizvodna funkcija sa

rastućim prinosima na obim ($a + b > 1$) ima vrednost ovog koeficijenta koji je manji od 1. Kob-Daglasova funkcija proizvodnje sa konstantnim prinosom na obim ($a + b = 1$) ima jediničnu vrednost koeficijenta elastičnosti.

Elastičnost ukupnih troškova u odnosu na promenu cene rada ($c_R E_{UT}$) se dobija iz odnosa relativne promene ukupnih troškova i relativne promene cene ovog inputa, odnosno:

$$c_R E_{UT} = \frac{\frac{\Delta UT}{UT}}{\frac{\Delta c_R}{c_R}} = \frac{c_R}{UT} \frac{\Delta UT}{\Delta c_R}$$

u kojoj ΔUT označava apsolutnu promenu u ukupnim troškovima izazvanu promenom cene rada za Δc_R . Pri infinitezimalnim promenama u ceni rada, gornji izraz dobija oblik:

$$c_R E_{UT} = \frac{c_R}{UT} \frac{\partial UT}{\partial c_R}$$

gde $\partial UT / \partial c_R$ označava parcijalni izvod funkcije ukupnih troškova po argumentu c_R .

$$c_R E_{UT} = \frac{c_R \left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] \left[\left(\frac{a}{a+b} \right) c_R^{\left(\frac{-b}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)} \right]}{\left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] c_R^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)}}$$

što nakon sređivanja daje:

$$c_R E_{UT} = \frac{a}{a+b} \quad (16)$$

Koeficijent elastičnosti ukupnih troškova u odnosu na promenu cene rada kod Kob-Daglasove funkcije proizvodnje je konstantna veličina. Vrednost ovog koeficijenta je uvek manja od jedinice, nezavisno od toga da li je u pitanju Kob-Daglasova proizvodna funkcija sa opadajućim, rastućim ili konstantnim prinosima na

obim. Uvek kada se cena inputa rada promeni (poveća ili smanji) za 1%, pri datom obimu proizvodnje i konstantnoj ceni kapitala, ukupni troškovi će se promeniti (povećati ili smanjiti) za manje od 1%. Može se приметiti da će vrednost ovog koeficijenta biti jednaka a ako je u pitanju Kob-Daglasova funkcija proizvodnje sa konstantnim prinosom na obim.

Elastičnost ukupnih troškova u odnosu na promenu cene kapitala (${}_{c_K} E_{UT}$) se dobija iz odnosa relativne promene ukupnih troškova i relativne promene cene ovog inputa, odnosno:

$$\frac{\frac{\Delta UT}{UT}}{\frac{\Delta c_K}{c_K}} = \frac{c_K}{UT} \frac{\Delta UT}{\Delta c_K}$$

u kojoj je ΔUT apsolutna promena u ukupnim troškovima izazvana promenom cene kapitala za Δc_K . Pri infinitezimalnim promenama u ceni kapitala, gornji izraz se transformiše u oblik:

$${}_{c_K} E_{UT} = \frac{c_K}{UT} \frac{\partial UT}{\partial c_K}$$

gde $\partial UT / \partial c_K$ označava parcijalni izvod funkcije ukupnih troškova po argumentu c_K .

$${}_{c_K} E_{UT} = \frac{c_K \left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] \left(\frac{b}{a+b} \right) c_R^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)}}{\left[\left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} + \left(\frac{a}{b} \right)^{\left(\frac{-a}{a+b} \right)} \right] c_R^{\left(\frac{a}{a+b} \right)} c_K^{\left(\frac{b}{a+b} \right)} x^{\left(\frac{1}{a+b} \right)}}$$

odnosno:

$${}_{c_K} E_{UT} = \frac{b}{a+b} \quad (17)$$

Koeficijent elastičnosti ukupnih troškova u odnosu na promenu cene kapitala je za Kob-Daglasovu funkciju proizvodnje konstantna i veličina za sve nivoe cena ovog

faktora i njegova vrednost je uvek manja od jedinice, nezavisno od toga da li je u pitanju proizvodna funkcija sa opadajućim, rastućim ili konstantnim prinosima na obim. Uvek kada se cena kapitala promeni (poveća ili smanji) za 1%, pri datom obimu proizvodnje i konstantnoj ceni rada, ukupni troškovi će se promeniti (povećati ili smanjiti) za procenat manji od 1%. Vrednost ovog koeficijenta će biti jednaka b ako je u pitanju funkcija proizvodnje Kob-Daglasovog tipa sa konstantnim prinosima na obim.

Pri nepromenjenom obimu proizvodnje, istovremeno povećanje cena oba inputa za 1% izaziva povećanje i ukupnih troškova za 1%, a istovremeno povećanje sva tri uticajna faktora (obima proizvodnje, cene rada i cene kapitala) za 1% utiče na povećanje ukupnih troškova za:

$$E_{UT} = \left(\frac{1}{a+b} \right) + 1 \quad (18)$$

Za Kob-Daglasovu funkciju sa konstantnim prinosom simultano povećanje sva tri faktora za 1% izaziva povećanje ukupnih troškova za 2%. Posmatrano iz jedne druge perspektive, za ovu proizvodnu funkciju važi pravilo da će svako udvostručenje cena varijabilnih inputa i obima proizvodnje rezultirati četverostručenjem iznosa ukupnih troškova. Ako se svi uticajni faktori povećaju za tri puta, ukupni troškovi će se povećati za devet puta.

SOLUCIJA MAKSIMALNE PROIZVODNJE

Racionalno ponašanje preduzetnika u dugom vremenskom periodu, kao što smo i naglasili, se ogleda u njegovoj težnji da minimizira ukupne troškove za dati nivo outputa ili da maksimizira output pri datom iznosu ukupnih troškova.

U drugom slučaju (uslovljena maksimizacija) preduzetnik želi maksimizirati funkciju:

$$x = R^a K^b \quad (19)$$

uz ograničenje

$$UT = C_R R + C_K K \quad (20)$$

Preduzetnik nabavlja inpute proizvodnje u određenim količinama i snosi troškove proizvodnje čija je visina determinisana upotrebljenim količinama inputa i

njihovim cenama. U zavisnosti od cena inputa, preduzetnik je u mogućnosti da istim iznosom novca kupi različite količine inputa. Svaka od mogućih kombinacija kupovine inputa će rezultirati istim iznosom ukupnih troškova, ali i mogućnošću ostvarenja različitog nivoa proizvodnje. Kombinacije faktora proizvodnje sa datim iznosom ukupnih troškova mogu biti brojne i svaka od njih ima uticaja na visinu profita. Pri konstantnoj prodajnoj ceni i troškovima proizvodnje svaka od kombinacija faktora će preko obima proizvodnje imati uticaja na ukupan prihod. U ovakvim okolnostima, racionalni rezon nalaže da preduzetnik bira onu kombinaciju inputa pri datom nivou ukupnih troškova koja će rezultirati najvećom mogućom proizvodnjom u odnosu na sve druge raspoložive alternative.

Problem uslovljene maksimizacije ćemo rešiti primenom Lagranžeovih multiplikatora (Lagrangian multiplier). Lagranžev multiplikator je konstanta čija se vrednost određuje kada se utvrde vrednosti nepoznatih članova jednačine koja se maksimizira ili minimizira. Broj Lagranžeovih multiplikatora zavisi od broja ograničenja koja postoje pri maksimiziranju ili minimiziranju (Nikolić i sar., 2003, str.376-377). Uslovljenu maksimizaciju ćemo rešiti uvođenjem konstante λ . Ograničenje (20) ćemo izjednačiti sa nulom:

$$UT - C_R R - C_K K = 0$$

Zatim ćemo gornji izraz pomnožiti Lagranžeovim multiplikatorom λ :

$$\lambda(UT - C_R R - C_K K) = 0 \quad (21)$$

Na osnovu relacija (19) i (21) formiraćemo Lagranževu funkciju:

$$L = R^a K^b + \lambda(UT - C_R R - C_K K) \quad (22)$$

koju treba maksimizirati. Pri datim eksponentima a i b koji opisuju proizvodnu funkciju, datom iznosu ukupnih troškova i konstantnim cenama inputa, R , K i λ se javljaju kao veličine koje treba odrediti. Diferencijacijom Lagranžeove funkcije po R , K i λ dobijamo tri uslova prvog reda:

$$\partial L / \partial R = aR^{a-1} K^b - \lambda C_R = 0$$

$$\partial L / \partial K = bR^a K^{b-1} - \lambda C_K = 0$$

$$\partial L / \partial \lambda = UT - C_R R - C_K K = 0$$

odnosno:

$$aR^{a-1}K^b = \lambda C_R \quad (23)$$

$$bR^a K^{b-1} = \lambda C_K \quad (24)$$

$$UT = C_R R + C_K K \quad (25)$$

Deljenjem jednačine (23) sa jednačinom (24) dobijamo:

$$\frac{aR^{a-1}K^b}{bR^a K^{b-1}} = \frac{C_R}{C_K}$$

što znači da uslov maksimizacije prvog reda implicira da se maksimalni output ostvaruje pri onim količinama R i K pri kojima se odnosi parcijalnih izvoda proizvodne funkcije (marginalna produktivnost faktora) po R i K izjednačavaju sa odnosom cena inputa.

Ako jednačinu (23) pomnožimo sa R , a jednačinu (24) sa K dobićemo:

$$\lambda R C_R = a R^a K^b \quad (26)$$

$$\lambda K C_K = b R^a K^b \quad (27)$$

Sabiranjem jednačina (26) i (27) dobijamo

$$\lambda (C_R R + C_K K) = (a + b) R^a K^b$$

čijim ćemo rešavanjem po λ imati

$$\lambda = \frac{(a + b)}{UT} R^a K^b \quad (28)$$

Zamenom gornjeg iznosa λ u izraz (26) i njegovim rešavanjem po R dobijamo:

$$R^* = \left(\frac{a}{a + b} \right) \frac{UT}{C_R}$$

a zamenom iznosa λ u izraz (27) dobijamo:

$$K^* = \left(\frac{b}{a+b} \right) \frac{UT}{c_K}$$

Ako gornje iznose za R^* i K^* zamenimo u izraz (28) dobijamo vrednost koeficijenta λ :

$$\lambda = \frac{(a+b)}{UT} \left[\left(\frac{a}{a+b} \right) \frac{UT}{c_R} \right]^a \left[\left(\frac{b}{a+b} \right) \frac{UT}{c_K} \right]^b$$

što nakon sređivanja daje:

$$\lambda = \left(\frac{a}{c_R} \right)^a \left(\frac{b}{c_K} \right)^b (a+b)^{(1-a-b)} UT^{(a+b-1)} \quad (29)$$

Pri rešavanju problema uslovljene maksimizacije, λ u izrazu (29) pokazuje za koliko će se fizičkih jedinica povećati ili smanjiti obim proizvodnje ako se ukupni troškovi preduzeća povećaju ili smanje za jednu novčanu jedinicu. U slučaju Kob-Daglasove funkcije koja se karakteriše konstantnim prinosom na obim ($a+b=1$) koeficijent λ će imati vrednost:

$$\lambda = \left(\frac{a}{c_R} \right)^a \left(\frac{b}{c_K} \right)^b$$

Zamenom R^* i K^* iz jednačina (16) i (17) u funkciju cilja:

$$x = R^a K^b$$

dobijamo (Varijan, 2003, str.172-173):

$$x = \left[\left(\frac{a}{a+b} \right) \frac{UT}{c_R} \right]^a \left[\left(\frac{b}{a+b} \right) \frac{UT}{c_K} \right]^b$$

što nakon sređivanja daje:

$$x = \left(\frac{a}{c_R} \right)^a \left(\frac{b}{c_K} \right)^b \left(\frac{UT}{a+b} \right)^{(a+b)} \quad (30)$$

Izraz (30) pokazuje da maksimalno moguća proizvodnja ne zavisi samo od nivoa ukupnih troškova, nego i od cena inputa koji se koriste u proizvodnom procesu. Promenom bilo koje od ovih veličina maksimalno mogućí output se menja, ali za razliku od zavisnosti nivoa outputa od promene u troškovima koja je istosmerna, zavisnost promene cena inputa na promenu nivoa outputa je suprotnosmerna.

ELASTIČNOST PROIZVODNJE

Za ekonomsku analizu je od posebnog značaja da se utvrdi ne samo za koliko će se fizičkih jedinica promeniti output usled promene ukupnih troškova za jednu jedinicu (vrednost koeficijenta λ), već i za koliko će se procenata promeniti output ako se ukupni troškovi promene (povećaju ili smanje) za 1%. Koeficijent koji meri odnos procentualne promene outputa i procentualne promene ukupnih troškova nazvaćemo elastičnošću proizvodnje u odnosu na ukupne troškove (${}_{UT}E_x$). Za njegovo izjednačavanje koristimo obrazac:

$${}_{UT}E_x = \frac{\frac{\Delta x}{x}}{\frac{\Delta UT}{UT}} 100$$

koji se može preurediti i prikazati u obliku:

$${}_R E_x = \frac{UT}{x} \frac{\Delta x}{\Delta UT}$$

u kojoj Δx označava apsolutnu promenu u obimu proizvodnje izazvanu promenom u nivou ukupnih troškova za ΔUT . Ako su u pitanju vrlo male promene u visini ukupnih troškova ($\Delta UT \rightarrow 0$) gornji izraz se može napisati:

$${}_{UT}E_x = \frac{UT}{x} \frac{\partial x}{\partial UT}$$

gde $\partial x / \partial UT$ označava parcijalni izvod funkcije ukupne proizvodnje po argumentu UT .

$${}_{UT}E_x = \frac{UT}{\left(\frac{a}{c_R}\right)^a \left(\frac{b}{c_K}\right)^b \left(\frac{UT}{a+b}\right)^{(a+b)}} (a+b) \left(\frac{a}{c_R}\right)^a \left(\frac{b}{c_K}\right)^b \frac{UT^{(a+b-1)}}{(a+b)^{(a+b)}}$$

što nakon sređivanja daje:

$${}_{UT}E_x = a + b \quad (31)$$

Koeficijent elastičnosti proizvodnje u odnosu na promenu ukupnih troškova je kod Kob-Daglasove funkcije konstantna veličina pri svim nivoima troškova i jednak je zbiru eksponenata a i b . Kob-Daglasova funkcija sa opadajućim prinosima na obim ($a + b < 1$) se karakteriše koeficijentom elastičnosti koji je manji od jedinice. Kob-Daglasova proizvodna funkcija sa rastućim prinosima na obim ($a + b > 1$) ima vrednost ovog koeficijenta koji je veći od jedinice. Kob-Daglasova funkcija proizvodnje sa konstantnim prinosom na obim ($a + b = 1$) se karakteriše jediničnim koeficijentom elastičnosti.

Elastičnost proizvodnje u odnosu na promenu cene rada (${}_{c_R}E_x$) se dobija iz odnosa relativne promene obima proizvodnje i relativne promene cene ovog inputa:

$${}_{c_R}E_x = \frac{\frac{\Delta x}{x}}{\frac{\Delta c_R}{c_R}} = \frac{c_R}{x} \frac{\Delta x}{\Delta c_R}$$

u kojoj Δx označava apsolutnu promenu u obimu proizvodnje izazvanu promenom u ceni rada za Δc_R . Pri infinitezimalnim promenama u c_R , gornji izraz se transformiše u oblik:

$${}_{c_R}E_x = \frac{c_R}{x} \frac{\partial x}{\partial c_R}$$

gde $\partial x / \partial c_R$ označava parcijalni izvod funkcije ukupne proizvodnje po argumentu c_R .

$${}_{c_R}E_x = \frac{c_R}{\left(\frac{a}{c_R}\right)^a \left(\frac{b}{c_K}\right)^b \left(\frac{UT}{a+b}\right)^{(a+b)}} (-a) \frac{a^a}{c_R^{(a+1)}} \left(\frac{b}{c_K}\right)^b \left(\frac{UT}{a+b}\right)^{(a+b)}$$

što nakon sređivanja daje:

$${}_{c_R}E_x = -a \quad (32)$$

Koeficijent elastičnosti proizvodnje u odnosu na promenu cene faktora R je kod Kob-Daglasove funkcije proizvodnje konstantna veličina pri svim nivoima cena ovog faktora. Njegova vrednost je negativna, nezavisno od toga da li je u pitanju Kob-Daglasova funkcija sa opadajućim, rastućim ili konstantnim prinosima. Uvek kada se cena inputa rada promeni (poveća ili smanji) za 1%, pri datom nivou ukupnih troškova i konstantnoj ceni kapitala obim proizvodnje će se promeniti (smanjiti ili povećati) za $a\%$.

Elastičnost ukupnih troškova u odnosu na promenu cene kapitala (${}_{c_K}E_x$) se dobija iz odnosa relativne promene obima proizvodnje i relativne promene cene ovog proizvodnog faktora, odnosno

$${}_{c_K}E_x = \frac{\frac{\Delta x}{x}}{\frac{\Delta c_K}{c_K}} = \frac{c_K}{x} \frac{\Delta x}{\Delta c_K}$$

u kojoj Δx označava apsolutnu promenu u obimu proizvodnje izazvanu promenom u ceni kapitala za Δc_K . Pri vrlo malim promenama u ceni K , gornji izraz se transformiše u oblik:

$${}_{c_K}E_x = \frac{c_K}{x} \frac{\partial x}{\partial c_K}$$

gde $\partial x / \partial c_K$ označava parcijalni izvod funkcije ukupne proizvodnje po argumentu c_K .

$${}_{c_K}E_x = \frac{c_K}{\left(\frac{a}{c_R}\right)^a \left(\frac{b}{c_K}\right)^b \left(\frac{UT}{a+b}\right)^{(a+b)}} (-b) \left(\frac{a}{c_R}\right)^a \frac{b^b}{c_K^{(b+1)}} \left(\frac{UT}{a+b}\right)^{(a+b)}$$

što nakon sređivanja daje:

$${}_{c_K}E_x = -b \tag{33}$$

Koeficijent elastičnosti proizvodnje u odnosu na promenu cene inputa K je kod Kob-Daglasove funkcije konstantna veličina za sve nivoe cena ovog inputa. Njegova vrednost je negativna, nezavisno od toga da li je u pitanju proizvodna funkcija sa opadajućim prinosom na obim, sa rastućim prinosom na obim ili konstantnim

prinosom na obim. Uvek kada se cena inputa kapitala promeni (poveća ili smanji) za 1%, pri datoj visini ukupnih troškova i konstantnoj ceni rada, obim proizvodnje će se promeniti (smanjiti ili povećati) za $b\%$.

Pri datom iznosu ukupnih troškova, simultano povećanje cena varijabilnih inputa za 1% izaziva smanjenje u obimu proizvodnje za $(a + b)\%$, a istovremeno povećanje sva tri uticajna faktora (ukupnih troškova, cene faktora R i cene faktora K) za 1% neće izazvati nikakvu promenu u obimu proizvodnje

ZAKLJUČAK

Kob-Daglasove tehnologije se mogu karakterisati rastućim, konstantnim i opadajućim prinosima. U sva tri slučaja funkcija minimalnih ukupnih troškova zavisi od cena faktora proizvodnje i nivoa outputa. Povećanjem bilo kojeg od ovih faktora ukupni troškovi preduzeća se povećavaju. Pri nepromenjenim cenama rada i kapitala, povećanjem obima proizvodnje ukupni troškovi će pokazivati progresivni, proporcionalni ili regresivni razvojni tok u zavisnosti od toga da li je u pitanju funkcija proizvodnje sa rastućim, konstantnim ili opadajućim prinosima na obim. Ova činjenica implicira da Kob-Daglasova funkcija sa rastućim prinosima mora imati koeficijent elastičnosti koji je veći od jedinice, Kob-Daglasova funkcija sa konstantnim prinosima jedinični koeficijent elastičnosti, a Kob-Daglasova funkcija sa opadajućim prinosima koeficijent elastičnosti koji je manji od jedinice. Vrlo značajna konstatacija u vezi sa analizom problema uslovljene optimizacije je da simultana promena u cenama oba proizvodna inputa za određeni procenat, pri konstantnom obimu proizvodnje, izaziva povećanje u ukupnim troškovima za isti procenat.

Rešavanjem problema uslovljene maksimizacije dobija se funkcija koja pokazuje maksimalnu proizvodnju pri datim ukupnim troškovima i cenama faktora proizvodnje. Da li će preduzeće biti u mogućnosti da realizuje manji ili veći obim proizvodnje dominantno zavisi od iznosa novca kojim želi kupiti faktore proizvodnje. Sa povećanjem ukupnih troškova, pri konstantnim cenama inputa, funkcija maksimalno mogućeg outputa će pokazivati progresivan (Kob-Daglasova funkcija sa rastućim prinosima na obim), proporcionalan (Kob-Daglasova funkcija sa konstantnim prinosima na obim) ili regresivan (Kob-Daglasova funkcija sa opadajućim prinosima na obim) razvojni tok. U odnosu na vrstu prinosa na obim koji Kob-Daglasova tehnologija ostvaruje vrednost koeficijenta elastičnosti proizvodnje u odnosu na ukupne troškove je veći, jednak ili manji od jedinice. Analizom elastičnosti proizvodnje u odnosu na cene proizvodnih inputa, došli smo do jedne vrlo korisne konstatacije koja ukazuje na to da simultano povećanje cena oba pro-

izvodna inputa za 1% (pri konstantnom iznosu ukupnih troškova) izaziva smanjenje u obimu proizvodnje za isti procenat za koji će se povećati proizvodnja (pri konstantnim cenama inputa) ako ukupni troškovi budu povećani za 1%. Drugim rečima, istovremenim povećanjem ili smanjenjem cena proizvodnih inputa i ukupnih troškova za isti procenat, obim proizvodnje se neće promeniti.

PROBLEM OF CONDITIONED OPTIMIZATION IN THE NEOCLASSICAL THEORY OF THE FIRM

Meta Mehmed

Abstract: *In a long period of time all production factors are variable, unlike the short period in which some of them have a fixed character. Although real production processes use many inputs, considering a production case with two variable inputs greatly simplifies the analysis of production over a long period of time. For the economic analysis of production that is characterized by variability of all production factors, an interesting decision is the one concerning the choice of a combination of two inputs, the usage of which will help achieve the maximum possible production or else the given volume of production will be achieved with the minimum amount of total costs.*

Starting from very simple algebraic functions (also known as Kob-Douglas production function) in this paper we will consider the problem of optimization, or the choice of using a combination of production inputs, so that with a given level of total costs, and given price of production inputs, we can achieve the maximum possible production (problem of conditioned maximization) and the choice of using a combination of production inputs at constant prices of inputs which leads to a given level of output with minimal production costs (problem of conditioned minimization).

Keywords: *conditioned maximization / conditioned minimization / Lagrange equations / Kob-Douglas function / elasticity / cost of production inputs / returns of scale*

LITERATURA

1. Babić, M. (1997). *Mikroekonomska analiza* (4. izd.), Zagreb, Mate
2. Babić, S., Milovanović, M. (1997). *Teorije cena*, Beograd, Ekonomski fakultet
3. Bakalar, J. (1997). *Mikroekonomija*, Mostar - Sarajevo, HKD Napredak

4. Cerović B., Stojanović, B. (1995). *Teorija proizvodnje*, Beograd, Ekonomski fakultet
5. Koutsoyiannis, A. (1996). *Moderna mikroekonomika*, Zagreb, Mate
6. Mankiw, G. (2005). *Osnovi Ekonomije*, Zagreb, Mate, Zagreb
7. Meta, M. (2012). *Mikroekonomska analiza*, Novi Pazar, Internacionalni Univerzitet u Novom Pazaru
8. Milenović, B. (1998). *Mikroekonomija (teorija i primena)*, Beograd-Niš, Fakultet za trgovinu i bankarstvo i Europrojekat
9. Nikolić, M., Malenović, N., Pokrajčić, D., Paunović, B. (2003). *Ekonomika preduzeća*, Beograd, Ekonomski fakultet
10. Samuelson, A. P., Nordhaus, D. V. (2000). *Ekonomija* (15. izd.), Zagreb, Mate
11. Varijan, R. H. (2003). *Mikroekonomija (moderan pristup)*, Beograd, Ekonomski fakultet

QUO VADIS, POLITIKA I BANKARI?

Václav Dufala¹

Mohamoud Omer Ali²

Sažetak: *Globalni disbalans i višak globalne likvidnosti predstavljaju značajan rizik za svetski privredni rast i finansijsku stabilnost. Međutim, brojni faktori koji doprinose ovakvom stanju imaju strukturnu prirodu i najverovatnije će se menjati polako. Kanali rizika mogu da budu ekonomske politike i reakcije finansijskih tržišta. Razlike u shvatanju i rešavanju nestabilnosti finansijskih tržišta su trenutno predmet sukoba mišljenja raznih ekonomista i državnih političara. Danas smo zaglavljani između finansijski neodrživog modela globalne potražnje i potrebe za politički teškom promenom u politici mnogih zemalja (ne samo evropskih), kako u fiskalnoj, tako i u monetarnoj.*

Ključne reči: *globalni disbalans / fiskalna politika / monetarna politika / problem duga*

UVOD

Svet stoji na ivici nemilog monetarnog sukoba, koji se danas širi i utiče na trgovinsku politiku mnogih zemalja (američko zavođenje protekcionizma), na odnose prema tokovima kapitala (nove sankcije u Brazilu, Tajlandu i Južnoj Koreji) i javnu podršku ekonomske globalizacije (protiv rastućeg protivstranačkog raspoloženja gotovo svuda u svetu). Kome pripisati krivicu za ovu situaciju, koja je tako snažno izmakla kontroli, i koji je mogući ishod? „Monetarni ratovi” su sami po sebi čista nesuglasica. Veliki problem je činjenica da je suština svetskog finansijskog sistema postala nestabilna, a rizik političkih aktera će najverovatnije ponovo dovesti do velikih sekundarnih gubitaka. U ovom radu su istaknute značajne karakteristike i mišljenja pojedinih ekonomista. Unutar grupe G-20, tiho ali uporno, odigrava se borba za budućnost globalnog finansijskog sistema. Negativan ishod bi mogao da

¹ Faculty of Economics, University of Matej Bell, Banská Bystrica, Slovakia,

E-mail: vdufala1@hotmail.com

² Faculty of Economics, Technical University of Košice, Slovakia, E-mail: hafshook@yahoo.com

utiče na čitav svet, a ne samo na zatvoreni svet međunarodnih finansija, i to u nekoliko narednih decenija. Međutim, svaki realni političar zna da finansijski odnosi oblikuju moć, ideje i uticaj.

ISTORIJSKO ISKUSTVO I SUŠTINA PROBLEMA

U današnje vreme svedoci smo reakcije banaka i pojedinih vlada na uticaj globalne krize, od ograničenja dostupnosti kredita do krize javnih finansija (Grčka, Irska, Portugalija, Italija, SAD i dr.). Rezultat ovog procesa je ekonomska recesija koja se širi u globalnoj ekonomiji, a rešavana je preko vladinih paketa mera pomoći privredi različitog kvaliteta i kvantiteta. Još važniji su mesto porekla i tok krize koji stoje iza bankrotstva i ekonomskih problema velikog broja preduzeća, nestabilnosti finansijskih tržišta i opasnosti od nastavka globalne recesije. Mišljenja o uzrocima prilično variraju, od sistema plaćanja menadžera, preko neodgovorne vodeće politike banaka u korist kratkoročnih dobitaka na račun dugoročne performanse, zatim pružanja visoko rizičnih kredita nesolventnim klijentima, do nedovoljno regulisanih finansijskih tržišta.

Značajna grupa ekonomista ukazuje na dramatičan problem nejednakosti prihoda i udaljavanja raznih derivatskih i virtuelnih finansijskih operacija od realne ekonomije. Ekonomisti i političari, orijentisani desničarski i liberalno, argumentuju odgovornost bankara i nedovoljnu regulaciju finansijskog sektora, a takođe ukazuju i na neodgovornost monetarne i fiskalne politike. Po njihovom mišljenju, krizu je izazvala neodgovorna monetarna i fiskalna politika, praćena niskim kamatnim stopama, ograničenjima ekonomske slobode kroz visoke poreze i preraspodele, preteranog trošenja sredstava i široko rasipanje od strane neodgovornih vlada. Ekstremna mišljenja čak krive monetarnu politiku i postojanje centralnih banaka kao administrativnog monopola kojim se utvrđuje količina i cena novca i jedino moguće rešenje je u ponovnom uvođenju zlatnog standarda i u strogoj restriktivnoj monetarnoj politici.

Očigledno je da su produženje duga privatnog i javnog sektora i srodnih imovina i kredita delimično posledica socijalnih nejednakosti. Osrednji rast prihoda za sve, osim bogatih, u poslednjih nekoliko decenija otvorio je jaz između prihoda i rashoda ekonomskih subjekata.

Anglosaksonske zemlje su na to reagovale demokratizacijom kredita kroz finansijsku liberalizaciju, čime su dali podsticaj za rast privatnog duga jer su se domaćinstva zaduživala kako bi isplatila razliku. U Evropi je praznine ispunio javni servis, besplatno obrazovanje, zdravstvo itd., koji su u potpunosti plaćeni od poreza, što

je izazvalo javne deficite i dug. U oba slučaja nivo duga je na kraju postao neodrživ. To nije novi problem, kako u mnogim izjavama navodi Nuriyel Rubini (Rubini, Mihm, 2010). Na primer, iako je Karl Marks precenio socijalizam, bio je u pravu kada je rekao da bi globalizacija, nekontrolisani finansijski kapitalizam i preraspodela prihoda i bogatstva od radnika do kapitala, dovele do samouništenja kapitalizma. On je tvrdio da neregulisani kapitalizam može dovesti do periodičnih udara viška kapaciteta i neredovne potrošnje i redovnih razornih finansijskih kriza izazvanih kreditima i padom cena imovine, što je karakteristično za sadašnju situaciju. Ali, kao što nam je poznato, socijalistički sistem istorijski nije uspeo iz mnogih razloga, međutim, anglosaksonski model *laissez-faire* takođe je žalosno propao.

Stabilizacija tržišno orijentisanih privreda, kako se u praksi pokazuje, zahteva povratak pravog balansa između tržišta i pružanja javnih dobara. To podrazumeva odstupanje, kako od anglosaksonskog modela neregulisanog tržišta, tako i od modela kontinentalne Evrope zasnovanog na deficitarno izgrađenoj socijalnoj državi. Svedoci smo toga da ni alternativni azijski model rasta, ako zaista postoji, ne sprečava porast neravnoteže u Kini, Indiji i drugim zemljama.

Za proteklih 20 godina čovečanstvo je doživelo ogroman ekonomski porast. To je najvećim delom izazvala globalizacija i dalje povećanje efikasnosti rada. Međutim, efikasnost rada ni iz daleka ne može da objasni takav porast akcija bez presedana kakav je na primer izneo Dow Jones Indeks (indeks najpoznatijih američkih konglomerata), koji je između 1987-2007. godine zabeležio porast od oko 600%. Kako se ovo desilo i ko je to izazvao? Vreme je da se prizna da finansijski sektor prolazi kroz fundamentalne promene i nije samo žrtva spekulativne panike protiv stambenih kredita. Bolja regulacija sigurno nudi delimično rešenje na duži rok, ali to nije lek. Glavni deo troškova moraju da snose aktuelni vlasnici akcija i obveznica finansijskih kompanija, u suprotnom postoji malo nade da će se u budućnosti ovi finansijski akteri ponašati odgovornije (mišljenje Keneta Rogofa, profesora ekonomije i javne politike na Univerzitetu Harvard. U prošlosti je radio kao glavni ekonomista MMF-a).

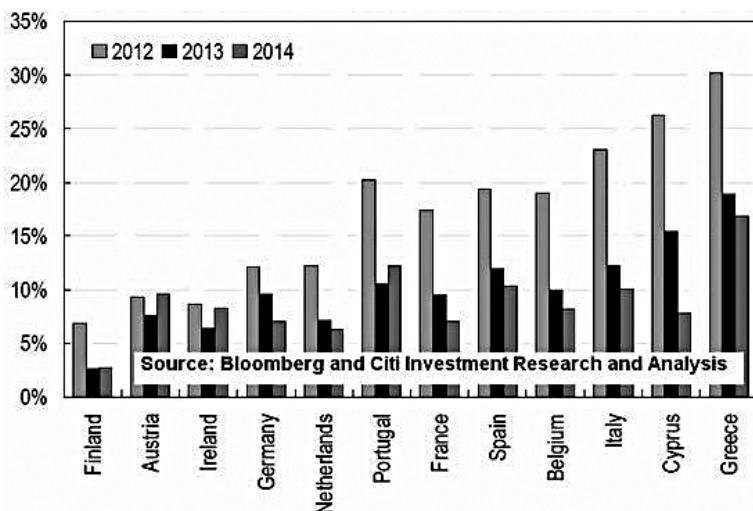
Iz istorije ekonomskog razvoja većeg broja zemalja jasno se može uočiti da ekonomska ravnoteža danas zahteva otvaranje novih radnih mesta, delimično i kroz dodatni fiskalni stimulanis orijentisan na produktivne infrastrukturne investicije. Takođe, neophodno je povećanje progresivnog oporezivanja, kao i kratkoročnog fiskalnog stimulansa sa srednjoročnom i dugoročnom fiskalnom disciplinom. Pored toga potrebna je i podrška od strane monetarnih vlasti, kao kreditora u krajnjoj instanci, a u cilju sprečavanja opterećujućih masovnih izvoda iz banaka, olakšavanja duga nesolventnih domaćinstava i drugih ekonomskih aktera, zatim strožiji

nadzor i regulisanje nestabilnog finansijskog sistema i nestabilne podele banaka. O tome zaključujemo i na osnovu teorije principa konkurencije u tržišnim ekonomijama.

Vremenom će razvijene ekonomije takođe morati da ulažu u ljudske resurse, veštine, i u mreže socijalne zaštite radi povećanja produktivnosti stvaranja boljih radnih uslova kako bi radnici postali fleksibilniji i uspešno funkcionisali u globalnoj ekonomiji koja je deo multipolarnog sveta. Iz navedenog logično proizilazi da alternativa nepoštovanja principa tržišne ekonomije, kao što je bio slučaj i u 30-im godinama prošlog veka, dovodi do beskonačne stagnacije, depresije, monetarnih i trgovinskih ratova, regulacije kapitala, finansijske krize, stečaja suvereniteta i obimne socijalne i političke nestabilnosti, kao simptomskih pojava u aktuelnom ekonomskom razvoju svetske privrede.

PROBLEM DUŽNIČKOG RAZVOJA

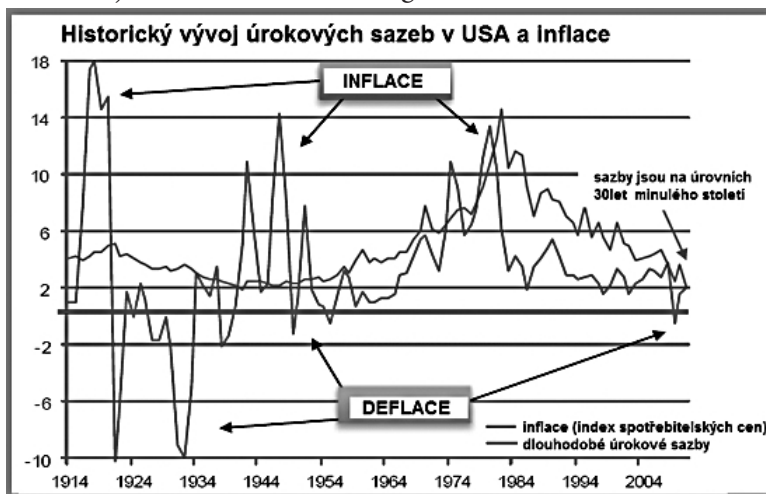
Jedna od posledica fenomena globalizacije i tehnološke inovacije je masivnija i jeftinija potrošnja (samo teoretski) ali i veoma negativan uticaj na domaće plate i zaposlenost u mnogim zemljama industrijalizovanog sveta. Kao što je poznato, Šumpeterova „kreativna destrukcija” leži u činjenici da tehnološki napredak degradira radna mesta i ne uspeva da adekvatno kreira nova. Kako bi bilo moguće zadržavanje dalje velike potrošnje biraju se generalne vlade političara i akumulacija dugova. To dovodi i dovelo je do neodržive situacije finansijske dužničke službe više zemalja (vidi Grafikon br. 1).

Grafikon 1. Potreba finansiranja javnog duga u % BDP-a.

Izvor: Bloomberg Brief, 2012.

Takođe, kako se pokazalo u poslednjim godinama, opadajuće kamatne stope, niski porezi, deregulacija i finansijske inovacije potpomažu uspon finansijskih sredstava omogućavajući gotovo nerealno pozajmljivanje za potrebe današnje potrošnje, buduće zarade i buduće kupovne moći. Ovaj fenomen smo u potpunosti videli tokom krize interneta ili nekretnina. U osnovi isti uzroci su doveli do finansijske i ekonomske krize 2008. godine i nažalost ove tendencije istrajavaju u akcijama političara do danas. Monetarna vlast je ponovo krenula na neistražene puteve inflatorno-deflatornog miksa (vidi Grafikon br. 2). Danas se nadamo da će sastanci državnih šefova stvoriti politiku koja će obezbediti stabilan ekonomski porast na nacionalnom nivou, a u svetskim razmerama globalni ekonomski balans. Ovu činjenicu najbolje prikazuje istorijski razvoj jedne od najrazvijenijih ekonomija u svetu – ekonomija SAD.

Dugoročne kamatne stope u SAD su sada blizu stogodišnjih minimuma. Isključujući mogućnost deflacionog scenarija u SAD kakav je doživeo Japan pre dvadeset godina, stope sada neće pasti. U nekim zemljama, kao što je Velika Britanija, stope su sada već ispod nivoa inflacije. Iako ovakva situacija pomaže da se „mehanički” smanji ukupan dug, to nije lek koji bi sada rešio ukupan nivo zaduženja u razvijenim ekonomijama. Čak i nakon 2004. godine i nakon nastanka globalne finansijske krize, pad u baznim kamatnim stopama se nastavljao i oscilirao oko 1 odsto.

Grafikon 2. Istorija inflatorno-deflatornog miksa SAD.

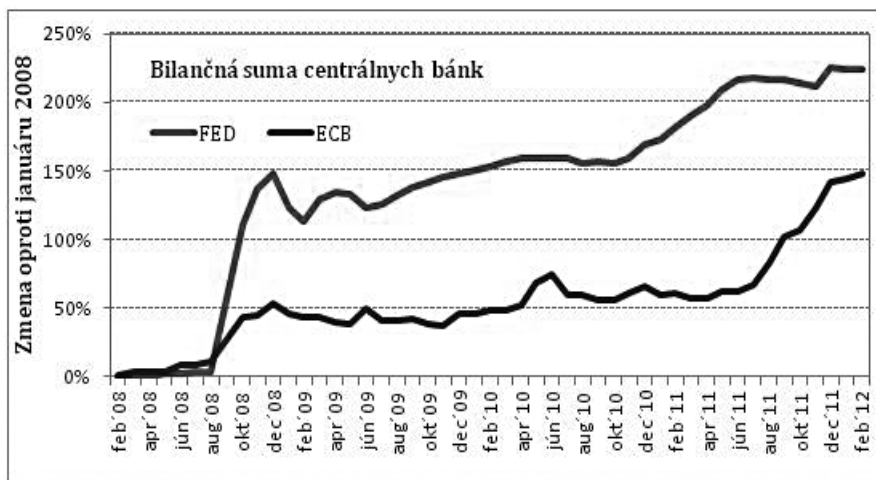
Izvor: Bílek, 2012

Fiskalno stezanje, kao što je navedeno od strane aktuelnog razvoja, imaće u narednim mesecima verovatno kratkoročni deflatorni uticaj. Sam FED signalizuje da stope neće porasti pre sredine 2013. godine. U oblasti monetarne politike najveće ekonomije sveta krenule su putem kvantitativnog popuštanja, doduše u drugom obliku. Uprkos dominancije fleksibilnih aranžmana u okviru kursa, mnoge zemlje još uvek u velikoj meri kontrolišu vrednost svoje valute. U poslednjoj deceniji, mnoge ekonomije su se suprotstavile spuštanju vrednosti svojih valuta intervencijom kupovine deviza. Rezultat je akumulacija velikih deviznih rezervi i toka kapitala iz nacionalnih ekonomija u inostranstvo. Deo ovih tokova finansira američki deficit tekućeg računa, dok američki dug raste. Neophodno je napomenuti da se deficit tekućeg računa SAD, koji finansira priliv kapitala iz azijskih naftnih ekonomija, već godinama smatra potencijalnim izvorom daljeg snažnog slabljenja dolara. Zajedno sa globalnim viškom likvidnosti, zbog dugoročno nestabilnih monetarnih politika, dodatno slabljenje dolara moglo bi da izazove značajne oscilacije na finansijskim tržištima. Globalni disbalansi se stoga smatraju ključnim rizikom za finansijsku stabilnost. Kanali kojima bi globalni disbalansi trebalo da prenesu slabljenje dolara i promene u tokovima kapitala, su promena strategije azijskih zemalja i pad interesovanja za dolar kao rezervnu valutu.

Suštinu kvantitativnog popuštanja je istakao potpredsednik u ostavci FED-a, Donald Kohn. To što kvantitativno popuštanje ostvaruje samo je porast rezervi banaka bez jasnih pozitivnih efekata na realnu ekonomiju. Jednostavnije, kvantitativno po-

puštanje rešava problem na strani ponude kredita, a ne na strani potražnje, i za njih predstavlja de fakto samo *swap* (tj. zamenu) jedne imovine u bilansu centralne banke (državne obveznice, koje su same po sebi „gotovo novac” a likvidne za druge). Porast novčanih rezervi je u poslednje četiri godine evidentan u dva ekonomska centra ekonomije (vidi Grafikon br. 3).

Grafikon 3. Porast bilansne sume centralnih banaka FED-a i ECB-a u %



Izvor: Bloomberg Brief, 2012.

Ukupan bilans ECB danas predstavlja ogromnih 30% BDP-a evrozone i ima tendenciju stalnog porasta. FED su takođe ostavili poluotvorena vrata za treću rundu kvantitativnog popuštanja koja trenutno doseže svoju ravnotežu od 2,9 biliona dolara, što je 19% od američkog BDP-a. Široka kreditna podrška od strane Evropske centralne banke trenutno obuhvata najpre ove nestandardne mere:

- smanjenje glavnih kamatnih stopa, pružanje neograničene likvidnosti bankama u zoni evra i svim operacijama refinansiranja po fiksnoj kamatnoj stopi i na osnovu adekvatnog zaloga,
- proširenje spiska imovine prihvaćene kao залог, produženje maksimalnog datuma valute operacija refinansiranja iz vremena pre krize, prva tri meseca na 12 meseci, a potom na 36 meseci,

- pružanje likvidnosti u stranoj valuti, uglavnom u američkim dolarima, direktna kupovina na tržištu pokrivenih obveznica,
- smanjenje stope obaveznih minimalnih rezervi,
- suspenzija operacija na kraju perioda sprovođenja a obaveznih minimalnih rezervi,
- povećanje obaveze adekvatnosti kapitala za banke.

Možemo konstatovati da rešavanje evropskog problema leži u koordinaciji socijalno ekonomskih mera pojedinih zemalja Evrope i traganju za zajedničkim ekonomskim pravilima, posebno u evrozoni, što se često graniči sa gubitkom političkog i ekonomskog identiteta i suvereniteta pojedinih zemalja. Sprovođenje političke ideje sjedinjenih evropskih država sada postaje problematično, utoliko pre što je u našoj postmodernoj ekonomiji veoma teško razdvojiti realnost ekonomskog porasta zasnovanog na realnim osnovama od iluzije prosperiteta stvarane od strane centralnih banaka i globalnih finansijskih kompanija. Današnje tržište je zarobljeno u nekom orvelovskom svetu finansijske represije, gde su cene akcija i (nekih) obveznica na nivou, a gde centralne banke nemaju poverenje u investitora.

Ako centralne banke budu morale da se suočavaju sa ogromnom diverzijom na svojim bilansima, to ne mora nužno da znači kraj sveta. U prošlosti se to desilo tokom finansijskih kriza 90-ih godina 20. veka ali istorija nas uči da popravljjanje bilansa centralne banke nije uvek prijatno. Suočena sa kreditnim gubicima, centralna banka može da pronade rešenje pomoću inflacije ili da čeka dokapitalizaciju od strane poreskih obveznika. Oba rešenja su izuzetno traumatična za politiku.

Rešenja u tržišnim ekonomijama iz prošlosti su dobro poznata. Jasno je *da je dugovanja, koja se više ne mogu ublažiti porastom, štednjom ili inflacijom, neophodno rekonstruisati upravljanjem duga, potom redukovati i deo duga promeniti u kapital.* To važi kako za nesolventne vlade, tako i za finansijske institucije i domaćinstva.

ZAKLJUČAK

Političkim miksom ekonomskog upravljanja društvenog razvoja nastala je alijansa često nazivana kao Bigbusiness – Biggovernment – Bigunions, koja je sada u mogućnosti da pomoću Bigmedia napravi bilo šta da dodatno ograniči principe i mehanizme slobodnog tržišta, a zatim odloži potrebne kreativne destrukcije koje bi omogućile ulazak novih preduzeća, novih investitora i novih poslovnih modela i pravila (Zelený, 2009). Trajanje kriznih pojava u globalnom finansijskom svetu

time se produžava na neodređeno vreme. Ako ekonomski sistem spreči periodično čišćenje, neće se stvoriti novi prostor, ekonomija će početi da stagnira i da se transformiše u oblike društveno tržišne ekonomije. Regulisanje tržišta je neophodno radi zaštite i osiguravanja slobode obe strane. S obzirom da građanska sloboda nije sloboda pucanja, već da se ne bude upucan, tako i sloboda tržišta nije sloboda pljačkanja, već da se ne bude opljačkan. Intervenirati u ime biračkih grupa protiv uticaja krize nema ništa zajedničko sa rešavanjem krize. Uzrok sadašnje krize su bile i ostale nekontrolisane vladine i monetarne intervencije u funkcionisanju tržišne ekonomije, uz posledicu porasta krize u virtuelnoj ekonomiji finansijskih spekulacija. Realnost ljudske solidarnosti ostaje da arogancija, pohlepa, prevara i korupcija političara i finansijera nisu uzrok već više prezir, mada i dalje ljudski rezultat ili simptom dublje političke despotije, prevare i žudnje za vlašću. Evidentno je da ekonomska realnost sadašnjosti dovodi do traganja novog međunarodnog vrednosnog osnova u obliku novca u već globalizovanom monetarnom sistemu koji će obezbediti mogućnost međunarodne trgovinske razmene. (Douthwaite, 2006). Na osnovu analize podataka, saglasni smo sa zaključcima pomenutih autora.

Naše mišljenje je da je svetska finansijska nestabilnost u suštini rezultat subjektivne delatnosti ljudi, kako u oblasti fiskalnog upravljanja narodnih ekonomija, tako i svesnih finansijskih instrumenata upravljačkog bankarstva na nacionalnom i međunarodnom nivou. Ne tako davno, SAD su usvojile finansijske mere protiv Irana. Radilo se o zatvaranju njihovih banaka od sistema SWIFT. Ova odluka SAD može, a ne mora da postane preokret u finansijskom svetu, ovaj događaj se može okrenuti protiv Sjedinjenih Američkih Država jer ovom akcijom SAD pokazuju dominaciju u globalnom finansijskom svetu. Nasuprot tome, zemlje BRICS (Brazil, Rusija, Indija, Kina i Južna Afrika) su zemlje koje mogu različito da reaguju i rade u konkurentnom sistemu SWIFT 2 sa drugom primarnom valutom i sa određenom ulogom zlata. To bi bila fundamentalna promena u globalnom finansijskom sistemu. Jedno je sigurno, svet međunarodnih finansija može da se menja a njegov izgled u bliskoj budućnosti neće biti monolitan.

QUO VADIS, POLITICS AND BANKING?

Václav Dufala

Mohamoud Omer Ali

Abstract: *Global imbalances and global excess liquidity represent a significant risk to global economic growth and financial stability. However, numerous factors that contribute to this condition are basically structural and probably will change slowly. Channels of risks can be more economic and financial market reactions. Differences in understanding and resolving instability in financial markets are current subject of clashes of opinions among many economists and government policymakers. Today, we are stuck between financially unsustainable model of global demand and requirements for politically difficult changes in the domestic fiscal and monetary politics of many countries (not only European).*

Keywords: *global imbalances / fiscal policy / monetary policy / debt problem*

LITERATURA

1. Bílek, J. 2011. Historický vývoj úrokových sazeb v USA a inflace. Preuzeto sa: [http:// www.investicniweb.cz/](http://www.investicniweb.cz/)
2. Bloomberg Brief. (Thursday, 4.4.2012). Economics Europe. Preuzeto sa: <http://www.bloombergbriefs.com/economics-europe/>
3. Bloomberg Brief. (Friday, 9.3.2012). Economics Europe. Preuzeto sa: <http://www.bloombergbriefs.com/economics-europe/>
4. Douthwaite, R. (2006). The Ecology of Money, Dublin, The Foundation for the Economics of Stability (FEASTA).
5. Dufala, V. (2011). Vize centrálních bank a finanční krize: Zborník z vedeckých seminárov 2010/2011, Banská Bystrica, BIVŠ zahraničná vysoká škola
6. Roubini, N., Mihm, S. (2010). Crisis Economics: A Crash Course in the Future of Finance, New York, Penguin Group
7. Zelený, M. (02.02.2009). Geneze krize. Preuzeto sa: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/milan-zeleny.php?itemid=5788>

PRIKAZ

PRIKAZ KNJIGE

MAKING MICROFINANCE WORK: MANAGING PRODUCT DIVERSIFICATION

Autori: Cheryl Frankiewicz, Craig Churchill

U sam proces izrade knjige koja je objavljena 2011. godine pod nazivom *Making microfinance work: managing product diversification*, autori Cheryl Frankiewicz i Craig Churchill indirektno su uključili 1.515 menadžera mikrofinansijskih institucija iz čak 47 zemalja, što ovoj knjizi daje značajnu empirijsku relevantnost. Glavni cilj autora bio je da prezentuju socijalni i tržišni aspekt koncepta mikrofinansiranja. Šta uopšte podrazumeva koncept mikrofinansiranja? Sledeći izvornu definiciju, pod mikrokreditiranjem podrazumeva se obezbeđivanje finansijskih usluga stanovništvu sa nižim prihodima, a posebno siromašnim slojevima društva bez izvora prihoda. Međutim, termin “mikrofinansiranje” koristi se i u užem, deriviranom kontekstu, odnoseći se na mikrokredite namenjene mikropreduzetnicima (komercijalna svrha). Prvi program mikrokreditiranja osmislio je Muhamed Junus, profesor ekonomije iz Bangladeša. On je smatrao da bi bankarstvo trebalo da ima ekonomsko-socijalni karakter, a ne striktno i isključivo ekonomski karakter. Još 1976. godine, on je osnovao mikrokreditnu instituciju pod nazivom “Grameen Bank”. Čineći kredite dostupnim i siromašnom stanovništvu u udaljenim, nepristupačnim ruralnim područjima, pokrenuo je svojevrstnu revoluciju u sferi finansija. Iznosi tih kredita bili su minimalni, a dodeljivana sredstva pretežno su upotrebljavana za nabavku stoke i oruđa za rad. Korisnici kredita formirali su solidarne grupe, gde je jedan pojedinac jemčio za drugog, i obrnuto. Usmena reč predstavljala je kolateralno obezbeđenje.

Knjiga *Making microfinance work: managing product diversification* obuhvata četiri tematski povezane celine: *Priprema za diverzifikaciju* (razumevanje samog procesa diverzifikacije u okviru koncepta mikrofinansiranja, mogućnosti koje diverzifikacija pruža, kao i rizika koje diverzifikacija stvara ili naglašava), *Vrste proizvoda* (predstavljanje širokog dijapazona proizvoda/usluga koje bi mikrokreditne insti-

tucije mogle da uvrste u svoju ponudu, a u cilju proširenja dometa), *Tržišni segmenti* (predstavljanje više i manje poznatih “mejnstrim” i marginalizovanih tržišnih segmenta, u funkciji sagledavanja “širine” potencijalnog obuhvata i delovanja koncepta mikrofinansiranja) i *Uspesna diverzifikacija* (analiza procesa diverzifikacije na operativnom nivou, što dalje obuhvata analizu procesa planiranja, organizacije, realizacije i kontrole).

U okviru prvog poglavlja, autori pišu o razlozima “za” i protiv” procesa diverzifikacije u okviru koncepta mikrofinansiranja. Najpre, vrši se klasifikacija kategorija i svrhe finansijskih usluga namenjenih siromašnijim slojevima stanovništva. Poseban odeljak predstavlja primer diverzifikacije portfolija mikrokreditne institucije iz centralnog Perua pod nazivom “Confianza”. Ono što iščitavanje i proučavanje sadržaja ove knjige čini interesantnijim jeste upravo preplitanje teorijske i praktične analize. Posebno značajan segment jeste analiza mogućih načina za delimičnu ili potpunu redukciju institucionalnog rizika, s obzirom na činjenicu da se mikrokrediti percipiraju i ocenjuju kao visokorizični u poređenju sa drugim, klasičnim finansijskim proizvodima/uslugama. Autori pišu i o značaju održavanja kratkoročne i dugoročne finansijske ravnoteže (vremensko usaglašavanje aktive i pasive). Takođe, ne analiziraju se isključivo rezultujuće koristi od diverzifikacije, nego i mogući gubici. Izdvojen odeljak prikazuje primer mikrofinansijske institucije “Equity Bank” u Keniji, gde su konkretnije analizirani negativni efekti diverzifikacije portfolija (smanjena tražnja za postojećim proizvodima/uslugama usled jačanja tražnje za novim proizvodima/uslugama, finansijski gubici, kao i oslabljena reputacija institucije). Deo poglavlja posvećen je i analizi strategijskog miksa (odnos između klijenta i mikrofinansijske institucije). Prikazane su i kratke studije slučaja o stanju i perspektivama razvoja mikrofinansijskog sektora u Jordanu, Mongoliji, Pakistanu, Poljskoj, Dominikanskoj Republici, Bangladešu, Brazilu, kao i Maroku. U okviru ovog poglavlja, posebno je značajan segment gde su predstavljene brojne i različite rizici koji mogu da nastanu kao posledica diverzifikacije (tržišni rizik, rizik neadekvatne infrastrukture i distribucije, rizik po životnu sredinu, strategijski rizik, te finansijski rizik). U okviru analize finansijskog rizika, izvršena je i analiza odnosa “prihvaćen rizik – očekivan prinos” u okviru mikrofinansijskog sektora, a predstavljena su i osnovna načela za izradu fizibiliti studije mikrofinansijskog sektora. Kada je u pitanju tržišno targetiranje i izbor novih tržišnih “niša”, predstavljen je projekat pod nazivom “FinScope” (merenje lakoće pristupa finansijskim uslugama u različitim državama).

U drugom poglavlju, govori se o definisanju ponude mikrofinansijskih institucija. U okviru proizvoda/usluga koji se nude, a pored mikrokredita, moguće je uvrstiti

mikroštednju (mikrodepozite), mikropenzije, mikroosiguranje, mikrolizing, transfer novca, te određene nefinansijske usluge. Autori razmatraju prednosti i nedostatke formalne i neformalne mikroštednje, kada su u pitanju siromašni(ji) slojevi stanovništva. Posebno je značajna analiza transakcionih (operativnih, administrativnih) troškova, kao i analiza izvora finansiranja za pokrivanje istih. Isto tako, ne manje značajan je i segment koji je posvećen analizi upravljanja likvidnošću mikrofinansijskih institucija (ovde se akcentuje i značaj adekvatne kalkulacije aktivnih i pasivnih kamatnih stopa na mikrokredite). Kao logičan nastavak prethodno napisanog, predstavljena je studija slučaja zasnovana na analizi mikrofinansijske institucije “BRI Unit System” u Indoneziji (primer uspešne izrade odgovarajuće metodologije za mobilizaciju depozita). Isto tako, predstavljena je i studija slučaja koja se odnosi na ruralnu mikrofinansijsku instituciju “Atwima Kwanwoma” u Gani (značajan rast broja otvorenih mikroročuna i volumena položenih mikrodepozita). Kada su u pitanju mikropenzije, predstavljena je penziona organizaciona shema “Grameen II”, koja datira iz 2001. godine. Kada je u pitanju mikroosiguranje, predstavljeni su proizvodi iz pomenute oblasti koji su dostupni u Indiji. Kada je reč o mikrokreditiranju, predstavljena su dva osnovna pristupa: individualno i grupno pozajmljivanje (istaknuti su prednosti i nedostaci oba koncepta). Takođe, prikazana je i studija slučaja mikrofinansijske institucije “Prodem” u Boliviji (analiza metodologije grupnog, solidarnog pozajmljivanja). U ovom poglavlju, izuzetno je interesantna studija slučaja koja prikazuje jednu od metodologija za kontrolu kreditnog rizika, na osnovu primera mikrofinansijske institucije “Financiera Calpia” u El Salvadoru (rejting sistem koji klijentima koji su u docnji kraćoj od tri dana u otplati dodeljuje vrednost 1 tj. izuzetan rejting, dok klijentima koji su u docnji do pet dana dodeljuje vrednost 2 tj. dobar rejting, a skala sadrži vrednosti od 1 do 5). Kada je u pitanju mikrolizing, predstavljeno je šta sve može biti predmet mikrolizinga, a napravljena je i komparacija prednosti i nedostataka mikrokreditiranja i mikrolizinga. Kada je reč o transferu novca, predstavljeni su mehanizmi za vršenje transfera novca, kao i nekoliko studija slučaja na tu temu (elektronski sistem M-PESA u Keniji, koncept “internet kioska” u Indiji, filipinski MABS program i dr.). U okviru nefinansijskih usluga, fokus je na uslugama edukacije.

U okviru trećeg poglavlja, obuhvaćena je analiza ciljnih tržišnih segmenata. Definirano je nekoliko ključnih tematskih celina: analiza marginalizovanih tržišta, mikrofinansiranje najsiromašnijih, mikrofinansiranje omladinskog sektora, mikrofinansiranje žena, post-krizno mikrofinansiranje, islamsko mikrofinansiranje, ruralno mikrofinansiranje, te mikrofinansiranje sektora malih i srednjih preduzeća. U knjizi se postavlja pitanje koja je najadekvatnija metodologija za merenje stepena siromaštva (preispituje se značaj i metodologija kalkulacije indeksa siro-

maštva – PPI). Među spomenutim marginalizovanim, ranjivim grupacijama jesu osobe inficirane HIV-om, osobe sa određenim smetnjama u razvoju, žrtve prisilnog rada, deca koja su radno eksploatisana i drugi. Govori se i o mogućnostima njihove integracije, u punom smislu te reči (ne samo u socijalnom kontekstu, već i finansijskom). Predstavljene su i brojne studije slučaja (“First Women Bank” u Pakistanu, “Association of Microfinance Institutions” u Ugandi, “ProMujer” u Nikaragvi, “The Leprosy Mission Trust” u Indiji, “NGO Ophavela” u Mozambiku, “National Microfinance Bank” u Tanzaniji, “Madision Insurance” u Zambiji i druge). Kada je u pitanju mikrofinansiranje omladinskog sektora, naveden je primer centralnoameričke mikrokreditne institucije “Katalysis Network”, zatim, primeri mikrokreditnih institucija “Mercy Corps” u Mongoliji, “Zakoura Foundation” u Maroku, “Camfed” u Zambiji, “Women’s World Banking” u Mongoliji, i drugi. U okviru dela koji je posvećen analizi mikrofinansiranja žena, analiziraju se pitanja rodne ravnopravnosti, u kontekstu finansijske inkluzije. I u ovom segmentu, autori su prikazali brojne studije slučaja, a neke od njih su o mikrokreditnim institucijama “Opportunity International Bank” u Malavima, “SEWA Bank” u Indiji, “ALMAO” u Sri Lanki, “Oxfam Novib” u Sudanu i drugim. U delu koji obuhvata analizu post-kriznog mikrofinansiranja, akcentat je stavljen na analizu makroekonomskog i političkog ambijenta, kao i finansijskog sistema u celini. Takođe, razgraničava se manifestovanje krize na mikro, mezo i makro nivou. Isto tako, posebno se analizira i pitanje izbeglica. Autori pišu i o mikrofinansijskim institucijama koje su razvile posebne programe u cilju zaštite od nastanka kriza/katastrofa (između ostalih, “ACODEP” u Nikaragvi i “Serviamus Foundation Incorporated” na Filipinima). U okviru koncepta islamskog mikrofinansiranja, detaljnije su predstavljene finansijski proizvodi pod nazivima Murabaha, Ijara, Mudaraba, Musharaka, Takaful, Qard Hasan i Wadiah. Neki od ovih proizvoda zasnovani su na principu “podele profita i gubitka” između finansijske institucije i klijenta. Takođe, predstavljene su i studije slučaja koje se odnose na funkcionisanje islamskog mikrofinansiranja u Siriji, Indoneziji, Iranu, Avganistanu, te Maleziji. Detaljnije su predstavljene i proizvodi ruralnog islamskog mikrofinansiranja pod nazivima Al-Wadiah, Artha Fis, Harum Hik, Wakalumi i Bangka. U segmentu koji se bavi ruralnim mikrofinansijama, najpre se povlači distinkcija između ruralnih finansija, agrarnih finansija i mikrofinansija (vrši se distinkcija šta je od pomenutog širi pojam, a šta užo). Takođe, analizira se i njihova međuzavisnost. Isto tako, analiziraju se i ograničenja sa kojima se suočavaju pomenuti sektori. Kroz studije slučaja, sagledava se stanje ruralnih mikrofinansija u Ugandi, Madagaskaru, Nepal, Indiji, Brazilu, Gruziji, Tanzaniji, Keniji, Tadžikistanu, Malavima, kao i u Nikaragvi. Posebno značajan segment je onaj u okviru kojeg se analizira i kvantifikuje rizik portfolija

ruralnih mikrofinansijskih institucija. U poslednjoj tematskoj celini ovog poglavlja govori se o “nedostajućoj sredini”, odnosno, o sektoru malih i srednjih preduzeća, te o doprinosu mikrofinansiranja afirmaciji preduzetništva i rastu zaposlenosti. Ovde se postavlja pitanje odgovarajućeg kolaterala kao preduslova za apliciranje za mikrokredit, kao i mikrokredit-skoring modela.

U poslednjem, četvrtom poglavlju autori analiziraju kako uspešno izvršiti diverzifikaciju. U funkciji diverzifikacije, predstavljen je pregled potencijalnih partnera sa kojima bi mikrofinansijske institucije trebalo da uspostave saradnju (banke, poštanske organizacije, nevladine organizacije, obrazovne institucije, te informatičke i telekomunikacione organizacije), a navedeni su i konkretni primeri sličnih partnerstava. Autori analiziraju i mikrofinansiranje po ugledu na koncept franšizinga (mikrokreditni franšizing). Naveden je i primer mikrokreditne institucije “Prizma” iz Bosne i Hercegovine, koja je definisala određene kriterijume za merenje performansi (primera radi, za merenje produktivnosti posmatra se broj klijenata po zaposlenom, za merenje “širine” posmatra se rast broja aktivnih klijenata, i slično). Predstavljen je i marketinški aspekt, odnosno, proces brendiranja mikrokreditnih institucija. U okviru analize prodajnih strategija, urađena je i cost-benefit analiza. Najznačajniji segment je onaj koji se bavi upravljanjem portfolijom. U okviru toga, detaljnije se govori o analizi tržišta i konkurencije, institucionalnoj analizi, kao i PEST analizi (analiza političkog, ekonomskog, socijalnog i tehnološkog okruženja). Govori se i o najznačajnijim komponentama mikrofinansijskih proizvoda (fleksibilnost, inovacija i cena). Postavlja se i pitanje koji stepen raznovrsnosti proizvoda/usluga je poželjan, a kada je industrija mikrofinansiranja u pitanju (koja je “granica” kada konstatujemo da je prisutno previše proizvoda/usluga i da može doći do njihove međusobne “kanibalizacije”).

Drobnjaković Maja¹

¹ Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment u Novom Sadu, Novi Sad, Cvečarska br. 2, e-mail: majadrobnjakovic@fimek.edu.rs

UPUTSTVO AUTORIMA ZA PISANJE I PRIPREMANJE RUKOPISA

Ekonomija – teorija i praksa predstavlja časopis međunarodne orijentacije koji ima za cilj objavljivanje radova iz svih oblasti ekonomije i privrednog poslovanja. Časopis objavljuje radove na srpskom i na engleskom jeziku. Časopis *Ekonomija – teorija i praksa* otvoren je za sva argumentovana mišljenja i ideologije. Empirijska istraživanja i teorijske analize problema u svim oblastima ekonomije od podjednakog su značaja i biće objavljeni, ukoliko po mišljenju recenzentata i urednika zadovoljavaju kriterije časopisa u pogledu relevantnosti i profesionalnog nivoa.

DOSTAVLJANJE RUKOPISA

Autori mogu dostavljati rukopise, **obavezno** u elektronskoj formi na e-mail adresu: redakcija@fimek.edu.rs, a u papirnoj verziji na adresu: Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment, Novi Sad, Cvećarska 2, Srbija, sa naznakom „Za redakciju časopisa *Ekonomija – teorija i praksa*”. Rukopisi će biti uzeti u razmatranje za objavljivanje, uz uslov da isti rad nije istovremeno ponuđen nekom drugom časopisu, a u slučaju kolektivnih radova – kada su svi autori saglasni sa tim da rad bude objavljen. Ukoliko je rukopis prihvaćen za objavljivanje u časopisu, pravo reprodukcije rada u svim drugim medijima pripada izdavaču. Smatra se da sva mišljenja izneta u objavljenom radu spadaju pod isključivu odgovornost autora. Urednik, recenzenti ili izdavač ne prihvataju odgovornost za izneta mišljenja autora.

Rukopisi treba da ispunjavaju osnovne tehničke i stilske kriterijume. Nepoštovanje navedenih kriterijuma može da rezultira neprihvatanjem teksta, traženjem da se rad prilagodi ili kašnjenjem prilikom objavljivanja. (U slučaju da se dostavlja u papirnoj verziji, sa istovetnom verzijom u elektronskoj formi, tekst treba da bude odštampan jednostrano, sa duplim proredom, na papiru formata A4. Sve stranice, osim naslovne, treba da budu numerisane). Verzija dostavljena u elektronskoj formi, kao i ona u papirnoj, mora biti otkucana tačno i bez grešaka, u obliku dokumenta u Word-u, sa uključenim svim tabelama i grafikonima kao što se predviđa da bude u objavljenom tekstu. Redakcija će rukopis dostaviti recenzentima kompetentnim za odgovarajuće oblasti.

Pravila recenzije nalažu da se rukopis šalje bez identifikacije autora. Autori treba da **posebno pripreme naslovnu stranu rukopisa** tako da sadrži naslov rada i osnovne podatke o autoru (ili autorima), uključujući prezime i ime, naučno zvanje i titulu, instituciju zaposlenja, adresu stanovanja, telefon i *e-mail* adresu autora sa kojim će se obavljati sva eventualna prepiska. Na prvoj stranici koja dolazi posle naslovne strane, potrebno je ponovo napisati naslov rada, razmak, zatim dati sažetak do 200 reči, na srpskom i engleskom jeziku. Ispod sažetka treba navesti do 10 ključnih reči. Tekst rada počinje na drugoj strani. Mole se autori da unutar teksta ili fusnota ne navode bilo kakve podatke na osnovu kojih bi moglo da se ustanovi ili prepozna autorstvo rada.

Radove pisati jezgrovito, razumljivim stilom i logičkim redom koji, po pravilu, uključuje: uvodni deo, cilj i metode istraživanja, razradu teme i zaključak. Za pisanje referenci koristiti APA (Priručnik za publikovanje, Američko psihološko društvo) međunarodni standard za pisanje referenci. Napomene tj. fusnote mogu sadržati dopunska objašnjenja ili komentare koji su u vezi sa tekстом.

Na kraju svakog naučnog članka obavezno je napisati Literaturu, odnosno, spisak korišćenih, tj. citiranih referenci po abecednom redu.

TEHNIČKO UPUTSTVO ZA FORMATIRANJE RADOVA

Rad treba da sadrži sledeće:

1. Naslov rada (ne više od 10 reči) na srpskom i engleskom jeziku, centrirano.
2. Podnaslov (opciono) na srpskom i engleskom jeziku.
3. Podaci o autorima: prezime, ime (u fusnoti institucija zaposlenja, adresa, telefon i e-mail).
4. Apstrakt rada maksimalne dužine do 200 reči na srpskom i engleskom jeziku.
5. Ključne reči (ne više od 10) na srpskom i engleskom jeziku.
6. Tekst rada na srpskom ili engleskom, maksimalnog obima 16 stranica, uključujući tabele, slike, grafikone, literaturu i ostale priloge.
7. Bibliografiju.

Uputstvo za oblikovanje teksta:

1. Rad treba pripremiti pomoću tekst procesora Word.
2. Format stranice: A4
3. Sve margine: 25 mm
4. Font: latinični, Times New Roman, veličine 12 pt., (važi za sve podnaslove, nazive tabela, slika, sažetak, ključne reči), sa proredom 1,5. Sažetak (Abstract) kucati *italic*. Naslov rada 14 pt. bold, fusnote 10 pt.
5. Nazivi tabela, slike treba da su numerisani arapskim brojevima. Slike, ilustracije, sheme potrebno je priložiti u jednom od formata: jpg ili tiff formatu, rezolucije 300 dpi (minimalno!), crno-bele (grayscale). Ako ima vektorskih crteža (grafikona, shema, blok dijagrami), oni bi trebalo da budu u ai, eps ili cdr formatu, isto crno-bele. Za tekst u slikama, ilustracijama i shemama poželjno je koristiti font Arial, veličine 9 pt.
6. Za listu referenci i citate dato je posebno uputstvo.

1. Lista referenci:

U referencama se izvori kao što su: knjiga, članak u časopisu ili internet stranica, navode detaljno tako da čitaoci mogu da ih identifikuju i konsultuju. Reference se stavljaju na kraju rada, a izvori se navode po abecednom redu: (a) po prezimenu autora ili (b) po na-

slovima ako nije poznato ime autora. Više izvora jednog autora prikazuju se hronološkim redom, npr.:

Bandin, T. (1995).

Bandin, T. (1998).

Bandin, T. (2000).

A. Knjige, brošure, poglavlja iz knjige, enciklopedijske odrednice, recenzije

Osnovni format za knjige

Autor, S. I. (godina izdavanja). *Naslov dela*, Mesto izdavanja, Izdavač

Jedan autor

Carić, S. (2007). *Bankarski poslovi i hartije od vrednosti*, Novi Sad, Privredna akademija

Jedan autor, novo izdanje

Vunjak, M. N. (2008). *Finansijski menadžment: Poslovne finansije* (7. izd.). Subotica, Proleter A.D. Bečej, Ekonomski fakultet

Dva autora

Van Horn, J. C., Wachowicz, J. M. JR. (2007). *Osnovi finansijskog menadžmenta* (12. izd.). Beograd, DATA STATUS

Tri do šest autora

Ljubojević, K., Dimitrijević, M., Mirković, D., Tanasijević, V. i Perić, O. (2006). *Importance of software testing*, Subotica, Ekonomski fakultet

Bez autora

Publication Manual of the American Psychological Association (Fourth Edition). (1994). Washington, D.C., American Psychological Association

Bez autora, ima samo urednika, editora, ed.

Cattell, R.B. (Ed.). (1966). *Handbook of Multivariate Experimental Psychology*, Chicago, Rand McNally & Company.

Navođenje neobjavljenih radova (doktorska disertacije, magistarski radovi i drugi neobjavljeni radovi)

Jovanović, M. (2009). *Investicioni instrumenti u bankarskom poslovanju*. Magistarski rad, Novi Sad, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment.

Ignjatijević, S. (2011). *Komparativne prednosti agrara Srbije u spoljnoj trgovini*, Doktorska disertacija, Novi Sad, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment.

Poglavlje u knjizi

Prezime, inicijal imena. (Godina). Naslov poglavlja. U inicijal imena urednika prezime urednika (ur.), Naslov knjige (str. Prva strana poglavlja-poslednja strana poglavlja). Mesto, Izdavač.

Momirović, K., Bala, G. i Hošek, A. (2002). Taksonomska struktura nekih simptoma aberantnog ponašanja dece od 4 do 7 godina. U: K. Momirović i D. Popović (ur.), *Psihopatija i kriminal* (str. 125-142). Leposavić, Univerzitet u Prištini, Centar za multidisciplinarna istraživanja Fakulteta za fizičku kulturu.

B. Časopisi i ostale periodične publikacije

Članak u časopisu, jedan autor

Prezime, inicijal imena. (Godina). Naslov. Naziv časopisa, volumen, (broj), prva strana članka-poslednja strana članka.

Schneider, F. (2005). Shadow economies around the world: what do we really know?. *European Journal of Political Economy*, 21(3), 598-642

Članak u časopisu, dva autora

Hill, M., & Hupe, P. (2007). Street-level bureaucracy and public accountability. *Public Administration*, 85 (2), 279-299.

Članak u časopisu, tri do šest autora

Vunjak, N., Ćurčić, U., Simetić, R. i Davidović, M. (2008). Korporativne performanse banke. *Anali*, 19, 175-182.

Članak u časopisu, više od šest autora

Ljubojević, K., Dimitrijević, M., Mirković, D., Tanasijević, V., Perić, O., Jovanov, N. et al. (2005). Putting the user at the center of software testing activity. *Management Information Systems*, 3 (1), 99-106.

Saopštenje u zborniku konferencije, simpozijuma ili kongresa ili prilog iz Enciklopedije)

Inicijali prezimena autora, godina, naslov rada, naziv simpozijuma, strane, mesto izdavanja, izdavač.

Veselinović, B., Ševarlić, M., Nikolić M.(2007). Long term-trends in Serbian Agriculture. *Trends in the Development of European Agriculture* (617-622), Temisoara, The Faculty of Agriculture of the Agricultural and Veterinary University of the Banat

Ukoliko koristite izvor sa interneta (Naslov strane, datum preuzimanja podataka, sajt)

1. Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj (2010, Januar 20), Lista časopisa za društvene nauke, Preuzeto sa http://www.nauka.gov.rs/cir/index.php?option=com_content&task=view&id=930&Itemid
2. Ekonomija u Wikipediji (2010, Februar 02), Preuzeto sa: <http://bs.wikipedia.org/wiki/Ekonomija>

CITATI IZ IZVORA U TEKSTU RADA

Citati

Ukoliko se izvor citira doslovce, navodi se ime autora, godina izdanja i stranica sa koje je citat preuzet (sa naznakom „str.”)

Citat se uvodi frazom koja sadrži autorovo prezime, a iza njega se stavlja godina objavljivanja u zagradama.

Po Mirkoviću (2001), „primena skladišta...”(str. 201) ili
Mirković (2001) smatra da „primena skladišta...”(str. 201).

Ukoliko se u uvodnoj fazi ne imenuje autor, na kraj citata se stavlja autorovo prezime, godina izdanja i broj stranice u zagradama.

Rezime ili parafraza

Po Vunjaku (2008), elastičnost finansijskog menadžmenta se ispoljava u sposobnosti pribavljanja jeftinijeg dopunskog kapitala, (str. 32).

Elastičnost finansijskog menadžmenta se ispoljava u sposobnosti pribavljanja jeftinijeg dopunskog kapitala (Vunjak, 2008, str. 32)

Jedan autor

Babović (2009) upoređuje strukturu pristupa ...

Dva autora

Uvek se navode dva prezimena

U jednom drugom istraživanju (Babović i Lazić, 2008) zaključuju da se ...

U engleskom tekstu se (veznik *i*) označava sa „&”

Tri do pet autora

Prvi put se navode imena svih autora. Kod narednih navoda, navodi se prezime prvog autora, iza koga se stavlja „i sar.” a u engleskom tekstu „et al.”

(Babović, Veselinović, Carić, Đorđević i Ćirić, 2011)

Šest ili više autora

U uvodnoj frazi navodi se prezime prvog autora ili u zagradi

Carić i sar. (2010) tvrde da...

...nije relevantna (Carić i sar., 2011)

Kada se navodi više od jednog dela istog autora:

(Bandin, 2005, 2007)

Kada je više od jednog dela istog autora objavljeno iste godine, navode se sa slovima a, b, c itd.

(Bandin, 2006a, 2006b, 2006c)

Ukoliko niste pročitali originalno delo navodi se autor koji vas je uputio na isto:

Bergsonovo istraživanje (pomenuto kod Mirkovića i Boškova, 2006).

Kod citata se uvek navode stranice:

(Mirković, 2006, str. 12)

Kod korišćenja delova
(Carić, 2008, pogl. 3)
(Carić, 2008, str. 231–258)

Neimenovan autor

Ukoliko delo nije autorizovano, izvor se navodi po naslovu u uvodnoj frazi, ili se prve jedna do dve reči stave u zagradu. Naslovi knjiga i izveštaja se pišu kurzivom, dok se naslovi članaka i poglavlja stavljaju u navodnike.

Slična anketa je sprovedena u jednom broju organizacija koje imaju stalno zaposlene menadžere baze podataka („Limiting database access”. 2005).

FUSNOTE

Ponekad se neko pitanje pokrenuto u tekstu mora dodatno obraditi u fusnotama, u kojima se dodaje nešto što je u indirektnoj vezi sa temom, ili se daju dodatne tehničke informacije.

Fusnote se numerišu eksponentom, arapskim brojevima na kraju rečenice.

Pored toga što na adresu mogu da šalju rukopise, potencijalni autori mogu na istu adresu redakcija@fimek.edu.rs da upute i upite u vezi sa odlukom o (ne)objavljivanju tekstova i sa fazom do koje je tekst stigao u redakcijskoj proceduri.

GUIDELINES FOR AUTHORS ON WRITING AND PREPARING MANUSCRIPTS FOR SUBMISSION

“Economics – Theory and Practice” presents an internationally oriented journal which aims to publish papers from the broad fields of economics and economic affairs. The journal publishes papers in Serbian and English language and is open to all kinds of argumentative writing. Empirical studies and theoretical analyses of economic issues from all areas of economics are equally important and will be published provided that, in the opinion of reviewers and the editor, they meet the set criteria in terms of subject relevance and level of expertise.

SUBMISSION OF MANUSCRIPTS

Authors can submit manuscripts, in the electronic form ONLY to the following e-mail address: redakcija@fimek.edu.rs or by mailing paper versions to: Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment, Novi Sad, Cvećarska 2, Srbija, clearly marked as follows: “Za redakciju časopisa Ekonomija- teorija i praksa”. The manuscripts will be considered for publishing on the condition that they have not been offered to any other journals, while works written by multiple authors can be published only if all of the contributing authors give their consent for publication. Provided that a manuscript has been accepted for publication, the editor reserves all further reproduction rights. All points of view expressed in papers are held as the sole responsibility of authors. The editor, reviewers or the publisher do not assume responsibility for the expressed viewpoints in the papers.

Manuscripts must be in accordance with the basic technical and stylistic criteria. Disregard of the mentioned criteria can result in non-acceptance of the manuscript, request for further paper adjustments or delayed publication (When paper versions of manuscripts are mailed, with an identical copy available in electronic format, texts must be printed as single-sided, with double spacing, using the A4 paper size. All pages, except for the cover need to have proper pagination). Manuscripts in electronic format, just like their paper versions, need to be typed correctly and without typing errors, as MS Word documents, including all tables and charts intended for illustration. The editorial board will send all manuscripts to the selected expert reviewers for the respective fields

Rules are such that a manuscript has to be sent to reviewers without the author's identity. Authors need to pay special attention to the content of the manuscript cover, so that it contains the title of the paper and most important facts about the author(s), including first and last name, academic degree and title, affiliation, address and contact telephone and e-mail address of the author for further correspondence. The first page coming right after the cover has to contain once again the title of the paper, followed

by spacing and then an abstract not exceeding 200 words in Serbian and English. Below the abstract, authors have to supply up to 10 key words. The text of the paper starts from page two. Authors are kindly asked not to mention any personal details/facts within the text or footnotes that might reveal the identity of authors.

Papers should be written clearly, concisely, and presented in a logical sequence, assuming the introductory part, objectives and research methods, body of the paper and conclusion. When writing references, authors need to use the internationally recognized APA standard. Footnotes can contain further explanations and comments related to the text.

At the end of each scientific paper, authors need to provide a list of used Literature, i.e. the cited references in alphabetical order.

TECHNICAL GUIDELINES FOR FORMATTING MANUSCRIPTS

Each paper/article should contain the following elements:

1. Title (not more than 10 words) in Serbian and English, centered.
2. Subtitle (optional) in Serbian and English.
3. Information about authors: last name, first name (in footnote- place of work, address, telephone and e-mail.
4. Paper abstract- maximum length up to 200 words, in Serbian and English.
5. Key words (not more than 10) in Serbian and English.
6. Text in Serbian and English, maximum 16 pages, including tables, pictures, graphs, literature and other appendices.
7. Bibliography.

Guidelines for text formatting:

1. Text should be written using MS Word.
2. Page format: A4
3. All margins: 25 mm
4. Font: Latin, Times New Roman, Font size 12 pt., (applies to all subtitles, table titles, pictures, abstract, key words), with spacing of 1.5. Abstract should be written in *italic*. Paper title: 14 pt. bold, footnotes: 10 pt.
5. Table titles, pictures should be marked with Arabic numbers. Pictures, illustrations and schemes should be submitted in jpg or tiff format, in resolution 300 dpi (minimum!), black and white (grayscale). If there is any vector graphics included (graphs, schemes or block diagrams, it should be in ai, eps or cdr format, black and white again. For text inside pictures, illustrations and schemes, it is suggested to use font type Arial, size 9 pt.
6. For reference list and quotations separate guidelines are given.

Reference list:

Sources such as: book, article from a journal, or web page are cited in such detailed manner that readers can easily identify and consult them, if necessary. Reference list is supplied at the end of the paper and sources are listed in alphabetical order: (a) by author's last name or (b) titles- if author's identity is unknown. More sources by the same author are presented in chronological order, e.g.:

Bandin, T. (1995).

Bandin, T. (1998).

Bandin, T. (2000).

Books, brochures, book chapters, encyclopedia entries, reviews

The main format for books

Author, S. I. (year of publishing). *Title*, Place of publishing, Publisher

One author

Carić, S. (2007). *Bankarski poslovi i hartije od vrednosti*, Novi Sad, Privredna akademija

One author, new edition

Vunjak, M. N. (2008). *Finansijski menadžment: Poslovne finansije* (7th edition). Subotica, Proleter A.D. Bečej, Ekonomski fakultet

Two authors

Van Horn, J. C., Wachowicz, J. M. JR. (2007). *Osnovi finansijskog menadžmenta* (12th edition). Beograd, DATA STATUS

Three to six authors

Ljubojević, K., Dimitrijević, M., Mirković, D., Tanasijević, V. i Perić, O. (2006). *Importance of software testing*, Subotica, Ekonomski fakultet

Without author

Publication Manual of the American Psychological Association (Fourth Edition). (1994). Washington, D.C., American Psychological Association

Without author, has only editor, ed.

Cattell, R.B. (Ed.). (1966). *Handbook of Multivariate Experimental Psychology*, Chicago, Rand McNally & Company.

Citing unpublished papers (doctoral dissertations, master's theses and other unpublished works)

Jovanović, M. (2009). *Investicioni instrumenti u bankarskom poslovanju*. Master's Thesis, Novi Sad, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment.

Ignjatijević, S. (2011). *Komparativne prednosti agrara Srbije u spoljnoj trgovini*, Doctoral dissertation, Novi Sad, Fakultet za ekonomiju i inženjerski menadžment.

Book chapter

Last name, First name initial. (Year). Title of the chapter. In: Initial of the first name of editor.

Last name of editor (Ed.), *Title of the book* (p. first page of the chapter- last page of the chapter). Place of publishing, Publisher.

Momirović, K., Bala, G. i Hošek, A. (2002). Taksonomska struktura nekih simptoma aberantnog ponašanja dece od 4 do 7 godina. In: K. Momirović i D. Popović (Ed.), *Psihopatija i kriminal* (p. 125-142). Leposavić, Univerzitet u Prištini, Centar za multidisciplinarna istraživanja Fakulteta za fizičku kulturu.

Journals and other periodicals:

Article from a journal, single author

Last name, first name initial. (Year). Title. *Name of the journal*, volume, (number), first page of the article- last page of the article.

Schneider, F. (2005). Shadow Economies Around the World: What do we really know?. *European Journal of Political Economy*, 21(3), 598-642

Article from a journal, two authors

Hill, M., & Hupe, P. (2007). Street-level bureaucracy and public accountability. *Public Administration*, 85 (2), 279-299.

Article from a journal, three to six authors

Vunjak, N., Ćurčić, U., Simetić, R. i Davidović, M. (2008). Korporativne performanse banke. *Anali*, 19, 175-182.

Article from a journal, more than six authors

Ljubojević, K., Dimitrijević, M., Mirković, D., Tanasijević, V., Perić, O., Jovanov, N. et al. (2005). Putting the user at the center of software testing activity. *Management Information Systems*, 3 (1), 99-106.

Proceedings of conferences, symposiums or congresses or excerpts from encyclopedias

Author's last name initial, year, title of the paper, name of symposium, page numbers, place of publishing, publisher.

Veselinović, B., Ševarlić, M., Nikolić M.(2007). Long term-trends in Serbian Agriculture. *Trends in the Development of European Agriculture* (617-622), Temisoara, The Faculty of Agriculture of the Agricultural and Veterinary University of the Banat

If you use an Internet source (Title/Heading of the web-page, date of using the source, web-site)

1. Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj (2010, January 20), Lista časopisa za društvene nauke, Taken from http://www.nauka.gov.rs/cir/index.php?option=com_content&task=view&id=930&Itemid
2. Ekonomija u Wikipediji (2010, February 02), Taken from: <http://bs.wikipedia.org/wiki/Ekonomija>

QUOTATIONS FROM SOURCES USED IN THE PAPER

Quotations

If a source is quoted word by word, it is necessary to give the author's name, year of publishing and page from which the quotation was taken (using "p.")

The quote is introduced by giving the author's last name, followed by the year of publishing in brackets.

According to Mirković (2001), "primena skladišta..." (p. 201) or Mirković (2001) believes that "primena skladišta..." (p. 201).

If the introducing phrase does not mention the author's name, the author's last name should be put at the end of the quotation, followed by the year of publishing and page number in brackets.

Summary or paraphrase

According to Vunjak (2008), the elasticity of financial management ischeaper additional capital, (p. 32).

The elasticity of financial management ischeaper additional capital (Vunjak, 2008, p. 32)

One author

Babović (2009) compares the structures of approaches...

Two authors

Both last names have to be supplied

In another research (Babović and Lazić, 2008) it is concluded that...

In the English text (conjunction *and*) is marked as "&"

Three to five authors

When mentioned for the first time, all the authors' names need to be supplied. In repeated quoting, the last name of the first author is supplied, followed by "et al."

(Babović, Veselinović, Carić, Đorđević i Ćirić, 2011)

Six or more authors

In the introductory phrase, there has to be the last name of the first author, or in brackets

Carić et al. (2010) claim that...
...is not relevant (Carić et al., 2011)

When more than one work by the same author are mentioned:
(Bandin, 2005, 2007)

When more than one work by the same author were published the same year, they are marked with letters a, b, c etc.
(Bandin, 2006a, 2006b, 2006c)

If you haven't read the original work, you should give the name of the author which referred you to the mentioned source:
Bergson's research (mentioned by Mirković and Boškov, 2006).

Pages are always supplied in quotations:
(Mirković, 2006, p. 12)

When quoting parts
(Carić, 2008, ch. 3)
(Carić, 2008, p. 231–258)

Unnamed author

If a work has not been authorized, that source is mentioned by the introducing phrase, or with the first one or two words put in brackets.

Titles of books and reports are given in italic, while titles of articles and chapters are given under quotation marks.

A similar poll has been conducted in a number of organizations with database managers employed full-time ("Limiting database access". 2005).

FOOTNOTES

Sometimes it is necessary to supply additional comments or explanations for certain issues mentioned in the text. This is done in the form of footnotes, which can be directly related to the topic or simply give some additional technical information.

Footnotes are marked with exponent in Arabic numbers at the end of the sentence.

Apart from mailing manuscripts, prospective authors can also use the same e-mail address (redakcija@fimek.edu.rs) to inquire about the decision on (non)publishing texts and progress in the process of processing manuscripts.

The journal "Economics – Theory and Practice", ISSN 2217-5458 is the continuation of the "Anthology of academic papers", ISSN 1820-9165

**Pretplata je 3.000 dinara po jednom primerku časopisa.
Časopis izlazi kvartalno.
Pretplata se može izvršiti na račun br.: 330-15003002-53**