



Vlada Republike Srbije

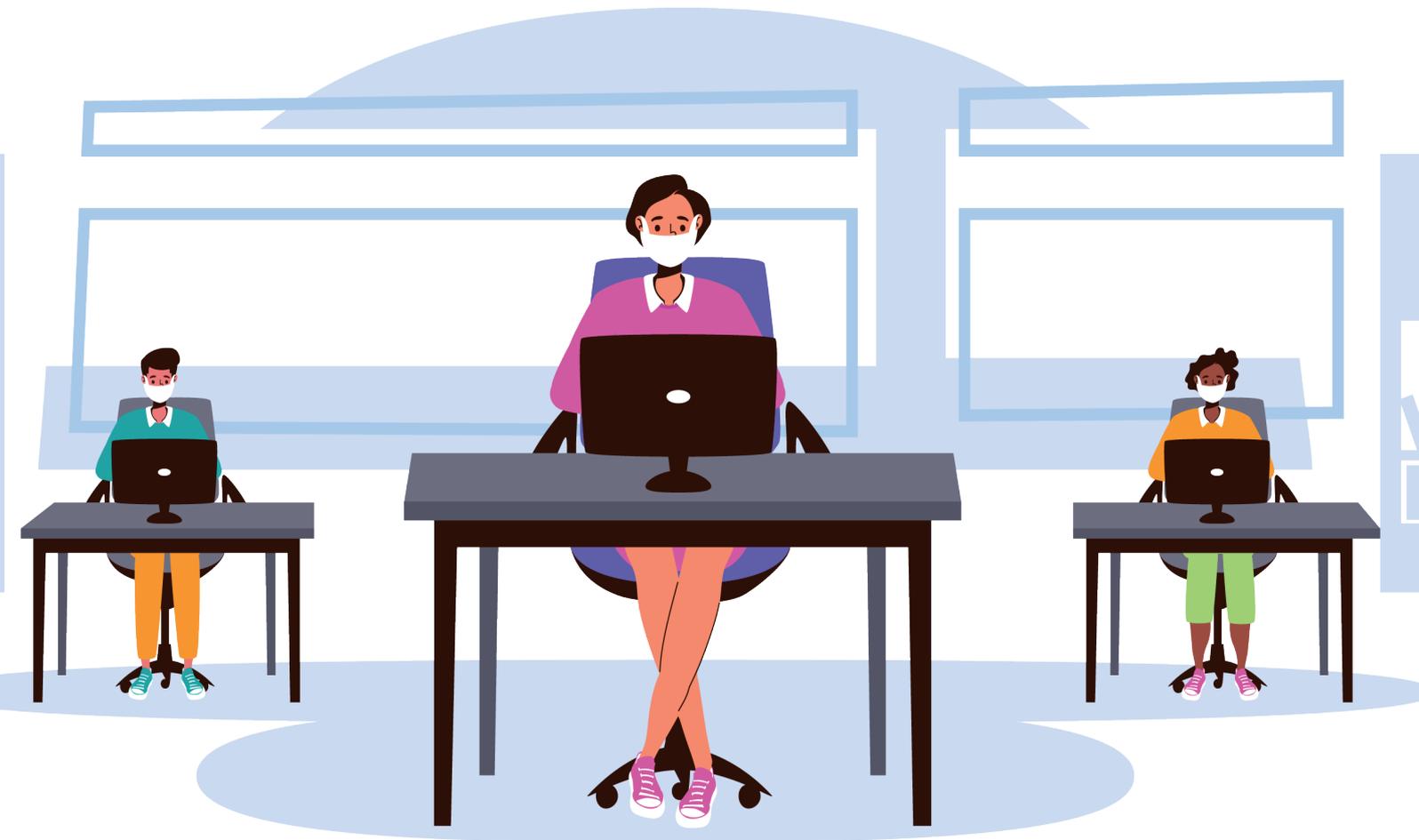


TIM
ZA SOCIJALNO UKLJUČIVANJE I
SMANJENJE SIROMAŠTVA



CEVES
CENTAR ZA VISOKE
EKONOMSKE STUDIJE
CENTER FOR ADVANCED
ECONOMIC STUDIES

Uticaj COVID-19 krize na zaposlenost: *Fokus na ranjive kategorije*



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Izdavač:

Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije

Autori:

Kori Udovički, Pavle Medić

Urednica:

Biljana Mladenović

Dizajn i priprema:

Dalibor Jovanović

Lektorka:

Ana Podkrajac

Godina izdanja:

Januar 2021.

Autori se na ukazanoj pomoći posebno zahvaljuju Draganu Aleksiću i Kseniji Ivanović.

Studija je imala koristi od vrednih komentara i konsultativnih sastanaka s Vidosavom Džagić, Brankom Anđelković, Tanjom Jakobi, kao i od diskusija i dubinskih polustrukturiranih intervjua s više od 40 kompanija, preduzetnika poslovnih udruženja i privrednih komora.

PODRŠKA: Izradu ove publikacije omogućila je Vlada Švajcarske u okviru projekta „Podrška unapređenju socijalnog uključivanja u Republici Srbiji“.

PREPORUKA ZA NAVOĐENJE PUBLIKACIJE: Kori Udovički, Pavle Medić (2021), Uticaj COVID-19 krize na zaposlenost: *Fokus na ranjive kategorije*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, Beograd.

NAPOMENA: Ova publikacija ne predstavlja zvaničan stav Vlade Republike Srbije, kao ni Vlade Švajcarske. Svi pojmovi upotrebljeni u publikaciji u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.

Sadržaj

Spisak grafikona.....	1
Spisak tabela.....	2
Lista skraćenica.....	2
Manje poznati pojmovi.....	3
I. Sažetak	5
II. Uvod	9
III. Makroperspektiva kretanja i izazovi na tržištu rada pred krizu.....	12
IV. Kretanje ukupne zaposlenosti tokom krize	16
V. Faktori otpornosti	22
V.a Konjunktura tržišta rada	22
V.b Mere Vlade.....	24
VI. Faktori ranjivosti.....	26
VI.a Tipovi radnog angažmana.....	28
VI.b Struktura i karakteristike tržišta rada po tipovima radnog angažmana	32
VI.c Visina zarade kao faktor ranjivosti.....	37
VI.d Poreski sistem i sistem socijalnih davanja kao jedan od uzroka visoke neformalnosti.....	38
VI.e Nivo obrazovanja	41
VI.f Godine.....	46
VI.g Pol	48
VI.h Zaključci o ranjivosti	52
VII. Pogođenost po sektorima – fokus na ranjivim	55
VII.a Diskusija po sektorima	56
VII.b Mehanizmi prilagođavanja	59
VIII. Scenarija za najpogođenije/najranjivije sektore.....	60
Scenarija za zaposlenost u HORECA-i i ličnim uslugama.....	62
Kafići i restorani	65
Hoteli	68
Lične usluge	70
Literatura i linkovi	73

Aneks 1: Različiti koncepti merenja zaposlenosti – ARS i registrovana zaposlenost	75
Aneks 2: Efekat vanrednog stanja (rezultati ankete preduzeća i preduzetnika)	77
Aneks 3: Preduzetnici – definicija i statističko praćenje	84
Aneks 4: Tri osnovna sektora zaposlenja i očekivani efekti krize.....	85
Aneks 5: Metodologija obračunavanja prosečnih zarada.....	87

Spisak grafikona

Grafikon 1: Osnovni pokazatelji tržišta rada stanovništva radnog uzrasta (15 godina – 64 godine) ..	12
Grafikon 2: Kretanje formalne zaposlenosti u periodu januar–jul u odnosu na decembar 2019. (desezonirani i originalni podaci podaci)	17
Grafikon 3: Kretanje neformalne zaposlenosti van poljoprivrede (originalni i desezonirani podaci) ..	18
Grafikon 4: Kretanje broja formalno zaposlenih lica (unutar i izvan radnog odnosa) – desezonirana serija	20
Grafikon 5: Zaposlenost u radnom odnosu (levo) i van radnog odnosa (desno) u odnosu na februar 2020.	21
Grafikon 6: Promena broja zaposlenih po sektorima (2015–2019) (000 zaposlenih)	23
Grafikon 7: Broj zaposlenih prema sektoru i vrsti angažovanja u 2019. godini.....	32
Grafikon 8: Samoprocenjeni materijalni status prema tipu radnog angažmana.....	33
Grafikon 9: Struktura neformalne zaposlenosti prema sektoru i veličini preduzeća (% procenat neformalno zaposlenih unutar sektora prema veličini preduzeća)	36
Grafikon 10: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti po različitim nivoima obrazovanja u Srbiji i odabranim zemljama EU	42
Grafikon 11: Obrazovna struktura po sektorima (leva osa) i indeks prosečnog obrazovanja (desna osa)	44
Grafikon 12: Udeo različitih starosnih grupa u ukupno zaposlenima (bez poljoprivrede) – ukupno, formalni i neformalni	47
Grafikon 13: Starosna struktura po sektorima.....	48
Grafikon 14: Stopa aktivnosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji i odabranim zemljama EU	49
Grafikon 15: Stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji i odabranim zemljama EU	49
Grafikon 16: Broj zaposlenih žena starijih od 45 godina po sektorima.....	51
Grafikon 17: Relativna ranjivost sektora – procenat neformalno angažovanih (x osa) i prosečna zarada (y osa). Crvene linije predstavljaju prosek u privredi.....	53
Grafikon 18: Pogođenost i ranjivost sektora. Veličinom kruga predstavljena je ukupna zaposlenost u sektoru	55
Grafikon 19: Kretanje prihoda, zaposlenosti i troškova rada za sektor kafića i restorana za period 2010–2018. (preduzetnici i privredna društva).....	67
Grafikon 20: Kretanje prihoda, formalne zaposlenosti i troškova rada za sektore frizera i salona lepote za period 2010–2018. (preduzetnici i privredna društva)	72
Grafikon 21: Kako biste okarakterisali poslovanje vašeg preduzeća tokom trajanja vanrednog stanja.....	77
Grafikon 22: Broj zaposlenih u privrednim subjektima prema mogućnosti organizovanja poslovanja firme (000 zaposlenih).....	78
Grafikon 24: Mogućnost poslovanja po sektorima	79

Grafikon 25: Pad prihoda po sektoru i udeo zaposlenih prema visini gubitka prihoda.....	80
Grafikon 26: Pad prihoda po veličini i udeo zaposlenih prema visini gubitka prihoda.....	81
Grafikon 27: Udeo preduzeća koja su prijavila finansijske poteškoće.....	82
Grafikon 29: Procenat preduzeća koja su iskoristila ili nameravaju da koriste mere Vlade	83

Spisak tabela

Tabela 1: Izabrani faktori ranjivosti zaposlenosti po sektorima	27
Tabela 2: Prava radno angažovanih lica prema tipu angažmana	31
Tabela 3: Struktura zaposlenosti privatnog sektora (bez poljoprivrede)	35
Tabela 4: Zarade u procentu od prosečne zarade svih formalno zaposlenih	38
Tabela 5: Obrazovna struktura za formalno i neformalno angažovane	45
Tabela 6: Udeo žena u ukupno neformalno zaposlenim po sektorima	52
Tabela 7: Kretanje prihoda sektora u zavisnosti od scenarija	64
Tabela 8: Razlike u kretanju registrovane i ARS zaposlenosti.....	76
Tabela 9: Kretanje zaposlenost – ARS i Registrovana zaposlenost	76

Lista skraćenica

RZS – Republički zavod za statistiku

SIPRU – Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije

ARS – Anketa o radnoj snazi

SDC – Švajcarska agencija za razvoj i saradnju

MOR – Međunarodna organizacija rada

PPP ugovori – Ugovori o privremenim i povremenim poslovima

HORECA – Sektor hotela i restorana

MMSP – Mikro, mala i srednja preduzeća

Manje poznati pojmovi

Neformalni radnici (neformalni) – prema definiciji Međunarodne organizacije rada neformalni radnici jesu oni koji (a) rade u neregistrovanoj firmi, (b) oni koji rade u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, (c) kao i neplaćeni pomažući članovi domaćinstva.

- a) Radnici u neregistrovanoj firmi jesu pojedinci koji se najčešće potpuno samostalno bave određenom delatnošću u *sivoj zoni* s ciljem da ostvare zaradu. Na primer, to su pojedinci koji preko različitih platformi drže časove jezika, pojedinci koji uslužno prave kolače, pružaju građevinske radove i slično. Drugim rečima, to su preduzetnici koji nemaju registrovano preduzeće.
- b) Zaposleni u registrovanoj firmi, bez formalnog ugovora o radu i bez prava na socijalno i penziono osiguranje jesu oni zaposleni koji rade za poslodavca koji je registrovano pravno ili fizičko lice. Međutim, njihov angažman nije regulisan nikakvim formalnopravnim ugovorom o radu, već najčešće usmenim dogovorom poslodavca i zaposlenog.
- c) Neplaćeni pomažući članovi domaćinstva jesu članovi koji rade u komercijalno orijentisanom domaćinstvu. To su lica koja su u posmatranom periodu pomagala drugom članu porodice u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pri tome nisu bila plaćena za rad.

Formalni radnici (formalno zaposleni) – u ovu grupu spadaju svi zaposleni koji imaju neku vrstu pisanog ugovora o radu, kao i svi registrovani samozaposleni. Kao i kod neformalnih radnika, i kod formalnih radnika postoji različit spektar angažovanja – pored samozaposlenih, u ovu grupu spadaju (a) zaposleni u radnom odnosu koji mogu biti angažovani na neodređeno i određeno i (b) zaposleni van radnog odnosa koji mogu biti zaposleni po osnovu ugovora o delu ili ugovora o privremenim i povremenim poslovima (PPP ugovori), zatim ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i dopunskom radu. Dok bi samozaposlene trebalo posmatrati u drugačijem kontekstu, zaposleni u radnom odnosu u odnosu na zaposlene van radnog odnosa ostvaruju veća prava. Kao posebnu vrstu zaposlenosti van radnog odnosa izdvajamo one zaposlene koji učestvuju u triangularnoj zaposlenosti, odnosno one koji su angažovani preko treće strane – omladinske zadruge ili agencije za privremeno zapošljavanje.

Ekspandirana/nekspandirana zarada – reč je o zaradi u ekvivalentu punog radnog vremena (četrdesetočasovna radna nedelja), dok je nekspandirana zarada ona koju pojedinac zaista ostvaruje. Primera radi, ukoliko pojedinac zarađuje zaradu od 100 dinara obično radeći 50 časova nedeljno, njegova nekspandirana zarada iznosi pomenutih 100 dinara, dok ekspandirana zarada iznosi 80 dinara ($100 * 40/50$). Isto tako, ako pojedinac zarađuje zaradu od

100 obično radeći 30 časova nedeljno, njegova ekspanzirana zarada iznosi 133 dinara ($100 \cdot \frac{40}{30}$).

Desezonirani podaci – oni kod kojih je efekat sezone uklonjen. Desezoniranje, na primer, omogućava poređenje uzastopnih meseci ili kvartala.

I. Sažetak

Prvi talas pandemije COVID-19 pretio je da izazove ozbiljne poremećaje na tržištu rada. Privrede, kao i zdravstveni sistemi širom sveta tokom prvog i drugog kvartala 2020. zapali su u ozbiljne poteškoće, te je iz toga proistekla potreba da se sprovede istraživanje koje bi detaljnije analiziralo slučaj privrede Srbije. Kako bi razumevanje privredne slike i postojećih statističkih podataka bilo upotpunjeno, CEVES je sproveo dva istraživanja. Jedno istraživanje pod pokroviteljstvom Svetske banke, u kojem su istraženi efekat i mehanizmi prilagođavanja preduzeća na krizu, i ovo koje je pred vama, podržano od strane Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva i Švajcarske agencije za razvoj, u kojem se više bavimo pitanjem zaposlenosti, naročito ranjivih kategorija. Za potrebe istraživanja sprovedena je i reprezentativna CATI anketa preduzeća (1082) i preduzetnika (547), a pored dostupnih statističkih izvora korišćeni su mikropodaci Ankete o radnoj snazi (ARS), kao i mikropodaci o preduzećima (podaci APR-a za period 2007–2018).

Sprovedena anketa preduzeća i preduzetnika ukazuje na to da je udar krize na preduzeća bio žestok – 30% subjekata gotovo uopšte nije moglo da posluje, dok je 45% funkcionisalo pri smanjenim kapacitetima. Kao rezultat, **preduzeća su u periodu mart–maj gubila 35–40% prihoda u proseku.** Međutim, mogućnost poslovanja, kao i prosečan pad prihoda, značajno se razlikuje za različite sektore. Očekivano, **najpogođeniji bili su oni sektori koji najviše zavise od ličnog kontakta** – prevoz putnika i rad u turističkim agencijama, HORECA, lične usluge i obrazovanje, koji su za vreme vanrednog stanja gubili od **50 od 80% prihoda.** Svakako, i ostali sektori bili su pogođeni – prerađivačka industrija izgubila je oko 30% prihoda, građevinarstvo i profesionalne usluge po 20%, dok se posredničke delatnosti, transport i trgovina nalaze u proseku privrede.

Međutim, uprkos riziku da kriza proizvede ozbiljne poremećaje na tržištu rada, raspoloživi podaci pokazuju da je formalna zaposlenost bila relativno stabilna. Iako privredna aktivnost i poslovanje preduzeća jesu značajno opali, ukupni pad zaposlenosti u Srbiji bio je uglavnom kratkoročan i blag. Naime, formalna zaposlenost je opala za oko 10.000 tokom marta i aprila, a do oporavka i daljeg rasta došlo je već u maju i junu. Ovakva kretanja potvrđuju i rezultate sprovedene ankete preduzeća i preduzetnika u kojoj je tek 1,1% preduzeća i 2,2% preduzetnika otpuštalo zaposlene do sredine maja, a da gotovo nijedno preduzeće nije otpustilo više od 10% zaposlenih. Čak ni drugi talas zaraze tokom jula izgleda nije imao značajan efekat, budući da je već u julu zaposlenost bila za čak 30.000 veća nego u februaru. Takođe, značajniji pad formalne zaposlenosti desio se samo u HORECA-i, i to samo tokom aprila i maja (oko 4.500). Odnosno, u julu je formalna zaposlenost u svim sektorima bila veća nego što je bila pred krizu, uključujući i HORECA-u.

U grupi formalno zaposlenih u nešto nepovoljnijem položaju nalazila se relativno mala grupa zaposlenih van radnog odnosa (oko 70.000 zaposlenih u proseku), čiji je broj tokom krize opao i ostao ispod pretkriznog nivoa i u julu. Jedno od objašnjenja jeste da se u određenom broju slučajeva ne radi direktno o otpuštanju, već o izostanku zapošljavanja na određenim sezonskim poslovima, dok u jednom broju slučajeva može biti samo prevođenje u radni odnos, budući da su mere pomoći bile namenjene samo onima u radnom odnosu.

Razlozi za otpornost zaposlenosti uglavnom se duguju trendovima koji su prethodili krizi.

Veoma važno pitanje koje se nameće jeste kakva se sudbina za (formalnu) zaposlenost može očekivati u budućnosti i šta ju je to činilo otpornom na udar krize do sada. Drugim rečima, postavlja se pitanje da li je reč o trajnijim faktorima koji mogu zaštititi zaposlene u Srbiji u srednjeročnom periodu ili je reč o odloženom efektu koji će tek pogoditi privredu i zaposlene u Srbiji. Trenutna situacija ukazuje na postojanje obe vrste uticaja. Naime, nesumnjivo je da su mere koje je Vlada sproveda odigrale veoma važnu stabilizatorsku ulogu i na neki način kupile vreme – pogotovo u slučaju najpogođenijih sektora. Međutim, COVID-19 kriza zatekla je je tržište rada u veoma pozitivnoj konjunkturi – krizi je prethodio veoma snažan rast zaposlenosti i *zatezanje* uslova na tržištu rada. *Zatezanje* se najviše manifestuje viškom tražnje u odnosu na ponudu – naročito za kvalifikovanim radom. Takva situacija, u kombinaciji s verovanjem da će kriza trajati relativno kratko (čak 80% anketiranih privrednih subjekata u maju očekivalo je potpuni oporavak u narednih šest meseci), učinila je otpuštanje neisplativim za poslodavce.

S druge strane, neformalna zaposlenost značajno je opala. Tokom prva dva kvartala neformalna zaposlenost je u odnosu na prosek 2019. opala za 37, odnosno 67.000 (20 odnosno 35%). Zapravo, kompletan pad zaposlenosti prikazan kroz ARS, koji obuhvata i formalnu i neformalnu zaposlenost, može se objasniti padom neformalne zaposlenosti. Svakako, kretanje neformalne zaposlenosti, slično kao i kod formalne, bilo je slično slovu U. Međutim, dubina pada neformalne zaposlenosti, kao i brzina oporavka, višestruko su nepovoljniji. Procenjujemo da je pad neformalne zaposlenosti u jeku krize (krajem marta i sredinom aprila) iznosio i do 80% u odnosu na uobičajene nivoe, dok je krajem drugog kvartala, a i tokom većine trećeg, ona oko 20% niža. Takođe, broj neformalno zaposlenih ne govori ništa o radnim satima neformalnih radnika, a postoje indikacije da su i oni tokom krize značajno opali, a time i zarade. U mnogim sektorima, kao što su HORECA i lične usluge pre svega, neformalni radnici i dalje su u dobroj meri bez zaposlenja ili sa smanjenom zaradom.

Neformalni radnici su i pre krize uglavnom bili u značajno težem položaju u odnosu na formalno zaposlene. Neformalno tržište rada van poljoprivrede pred krizu je činilo oko 180.000 neformalnih radnika. U odnosu na formalno zaposlene, neformalni radnici u proseku ostvaruju oko 30% nižu zaradu i u 60% slučajeva procenjuju materijalni položaj svojih domaćinstava kao loš ili uglavnom loš. Takođe, češće nego formalno zaposleni pripadaju ranjivim sociodemografskim grupama – mladima, starijima, kao i niže obrazovanima. Svakako, uzrok

neformalnosti pojedinca nije moguće pripisati jednom faktoru, već češće čitavom skupu faktora – od sektorske strukture privrede, istorijskog konteksta, mogućnosti i kvaliteta inspekcijskog nadzora, do poreskog sistema i sistema socijalne zaštite. U tom smislu, poreski sistem i sistem socijalne zaštite u Srbiji često se u literaturi ističu kao jedni od glavnih uzročnika neformalnosti.

Iako su trenutni izgledi za privredna kretanja u budućnosti više pozitivni nego negativni, ostaje rizik od pogoršavanja situacije i značajnijih strukturnih promena. Kao što smo naveli, efekat krize na tržištu rada za sada su najviše osetili neformalni radnici, odnosno kao (za sada) najznačajnija mera ranjivosti zaposlenja u odnosu na krizu pokazuje se tip angažovanja. Međutim, ranjivost zaposlenih u pravom smislu i u srednjem i dužem roku definiše veći broj faktora, od kojih je tip angažovanja (formalno/neformalno) samo jedan, mada izrazito važan. Naime, kako bi se razumela ranjivost zaposlenog, uz tip angažovanja neophodno je uzeti u obzir i visinu zarade – budući da su ova dva faktora verovatno najznačajnija neposredna determinanta siromaštva. Ipak, veoma je važno razumeti i one posredne – obrazovanje, starost i pol. U slučaju da ipak dođe do dublje recesije i većih otpuštanja, tip angažovanja počinje da gubi na značaju, a pomenute sociodemografske karakteristike pojedinca u velikoj meri određuju mogućnost njegovog ponovnog zaposlenja.

Stoga, u ovom izveštaju detaljnije analiziramo ranjivost zaposlenja s različitih aspekata. Jedno od osnovnih obeležja svake krize, pa i ove, jeste gubitak zaposlenosti. Međutim, ova kriza na različite sektore ima značajno različit uticaj. Takođe, i različiti sektori međusobno se razlikuju kada je u pitanju ranjivost zaposlenosti unutar njih. Naravno, kao što smo naveli, ranjivost zaposlenih ima više dimenzija, od tipa angažovanja (formalno/neformalno), zarade, obrazovanja i godina, do pola. Za potrebe ove studije posebno razmatramo ranjivost koja u kratkom roku može ostaviti pojedinca bez zaposlenja i učiniti ga/je siromašnim/om. U tom smislu za najranjivije zaposlene u kratkom roku smatramo one koji su neformalno zaposleni (bez ikakvog ugovora o radu) i koji imaju (relativno) male zarade. Na nešto duži rok, ostale socioekonomske karakteristike (obrazovanje, godine, pol) pojedinca takođe značajno utiču na njegovu ranjivost, te u ovoj studiji posebnu pažnju posvećujemo i njima. U daljem tekstu ranjivim sektorima smatramo one sektore koji imaju značajne udele neformalno zaposlenih, niske prosečne zarade, visoke udele niskoobrazovanih, mladih (15–29 godina), starih (preko 50 godina), kao i one u kojima radi veliki broj žena starijih od 45 godina.

Zabrinjavajuće je to što su krizom bili i ostali najpogođeniji oni sektori koji su istovremeno i ranjivi. HORECA, građevinarstvo i lične usluge spadaju u sektore koji su veoma ranjivi i na kratak i na nešto duži rok. Naime, ovo su sektori u kojima je neformalnost visoka, obrazovna struktura relativno nepovoljna, zarade uglavnom niske, a prisustvo ranjivih starosnih grupa značajno. Od ova tri sektora, među najpogođenijima nalaze se dva – HORECA i lične usluge. U ova dva sektora u 2019. nalazilo se oko 125.000 formalnih i 35.000 neformalno zaposlenih. Procenjujemo da će se u zavisnosti od scenarija (optimistički ili pesimistički) zaposlenost u njima

smanjiti 10.000–42.000 u 2021. godini ukoliko dodatne mere podrške izostanu. Još jedan sektor koji je po svojim karakteristikama nešto manje ranjiv jeste prevoz putnika, koji takođe može da se suoči sa značajnim izazovima. Važno je istaći da prevoz putnika predstavlja sektor od javnog interesa, koji takođe deo prihoda obezbeđuje kroz dobijene ugovore s državom. Upravo zbog svog značaja, situacija unutar ovog sektora zaslužuje posebnu pažnju i istraživanje. Međutim, čak ni u situaciji da se sektoru ne pruži nikakva dodatna pomoć, te da otpuštanja postanu neminovna, ovi zaposleni neće nužno biti ranjivi, imajući u vidu da su njihove veštine lako transferabilne u prevoz tereta koji je bio tražen i pre krize.

II. Uvod

Pandemija izazvana virusom COVID-19 iznenada je zahvatila svet početkom 2020. i za kratko vreme uspeła je da dovede zdravstvene sisteme i privrede mnogih zemalja praktično do kolapsa. Iako je zaraza u većem delu sveta u trenutku pisanja ovog teksta u određenoj meri stavljena pod kontrolu, još uvek se ne nazire trajnije i sistematično rešenje. Procene efekata na ekonomije sveta za sada govore u prilog tome da će COVID-19 kriza u 2020. izazvati dvostruko veći pad BDP-a od onog koji je izazvala svetska ekonomska kriza 2008. godine. Iako su prognoze o oporavku tokom 2021. u velikoj meri optimistične budući da predviđaju da će se privrede vratiti na nivo iz 2019, i dalje je teško govoriti o dugoročnijim efektima. Jedan od razloga svakako jeste taj što je sama zaraza u velikoj meri i dalje nepredvidljiva, budući da se još uvek ne zna dovoljno o ponašanju i mogućnostima mutacije virusa u predstojećem periodu. Drugi razlog jeste to što su javne finansije zemalja tokom proteklog perioda bile pod značajnim pritiskom usled povećanih izdataka na zdravstvo i pomoć privredi, te ne treba isključivati mogućnost fiskalne kontrakcije i talasa mera štednje koje bi se takođe mogle negativno odraziti na privredni rast. Dodatno, u kontekstu Srbije treba napomenuti i da je njen glavni trgovinski partner, Evropska unija, u krizu ušao nakon relativno slabe 2019. godine, te da je i globalna performansa auto-industrije već bila u padu.

Ovo istraživanje nastalo je iz potrebe da se procene efekti koje COVID-19 kriza ima na privredu Srbije. Jedno od glavnih pitanja koje se postavlja u svakoj krizi jeste kakav će ona imati efekat na tržište rada. Gubitak radnih mesta jedno je od osnovnih obeležja svake krize. Međutim, kao što smo naveli, ova kriza je po mnogo čemu atipična. Jasno je da će različiti sektori biti različito pogođeni, kako s aspekta dubine pada, tako i s aspekta trajanja. Takođe je jasno da se horizontalnim ekonomskim merama može postići relativno dobar rezultat, ali i da su takve mere previše skupe, pojedinim sektorima nepotrebne, a ponekim nedovoljne. Stoga je donosiocima odluka potrebno znanje za informisanije donošenje budućih odluka.

U tom smislu, CEVES je pod pokroviteljstvom Svetske banke, Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva (SIPRU) i Švajcarske agencija za razvoj i saradnju (SDC) sproveo istraživanje o efektima krize na privredu i zaposlenost u Srbiji. Samo istraživanje započelo je kao projekat koji je podržala Svetska banka, koji je imao za cilj da rasvetli efekat COVID-19 krize na mala i srednja preduzeća, prilikom kog su intervjuisane 1.082 kompanije (u daljem tekstu Anketa preduzeća). Podršku da se istraživanje proširi i na populaciju preduzetnika, prilikom čega je intervjuisano njih 547, kao i da se dublje ispita pitanje efekta na zaposlenost i posebno ranjive kategorije na tržištu rada pružili su SIPRU i SDC (u daljem tekstu Anketa preduzeća i preduzetnika). Zajedno, ova dva izveštaja pružaju uvid u načine na koje se srpska preduzeća za sada nose sa krizom. Dok je publikacija pod pokroviteljstvom Svetske banke *The COVID Crisis and Serbia's SMEs: Assessment of Impact and Outline of Future*

Scenarios, publikacija koja je pred vama identifikuje pogođene i ranjive sektore i procenjuje trenutne i buduće efekte na zaposlenost po različitim modalitetima.

U fokusu ovog istraživanja jeste uticaj COVID-19 krize na zaposlenost u privatnom sektoru. Kao što smo naveli, svaka kriza (odnosno recesija) često se i u velikoj meri preliva na tržište rada. Međutim, nije svaka zaposlenost jednako pogođena. U prvom redu, u ovoj studiji razlikujemo zaposlenost u privatnom i javnom sektoru, kao i u sektoru poljoprivrede. Usled različitih uslova poslovanja, mekšeg budžetskog ograničenja, kao i nastojanja države da održi zaposlenost (gotovo po svaku cenu), za sada ne postoje indikacije da bi zaposlenost u javnom sektoru na bilo koji način mogla biti ugrožena.¹ Poljoprivreda je prema prvim procenama slabije pogođena krizom, a uz to je po mnogo čemu specifična, te ostaje van fokusa u ovom istraživanju. Stoga se fokusiramo na zaposlenost u privatnom sektoru, nastojeći da sagledamo pogođenost zaposlenosti unutar različitih sektora privatnog sektora.

Ranjive kategorije od posebnog su interesa. Zaposlenost u privatnom sektoru daleko je od homogene zaposlenosti – određene kategorije ranjivije su od drugih kategorija. Suštinski, ranjivost zaposlenih svodi se na tri osnovna faktora – sigurnost zaposlenja odnosno pokrivenost institucijama tržišta rada, zaradu i obrazovni profil. U tom smislu se kao pretežno (naj)ranjivija kategorije izdvajaju neformalno zaposleni, kao i zaposleni s atipičnim ugovorima o radu (zaposleni van radnog odnosa) – odnosno one kategorije koje u proseku najlakše ostaju bez posla, zarađuju manje i imaju slabije formalno obrazovanje. Međutim, prosek često ume da zavara – teško bi se moglo zaključiti da su neformalno zaposleni u IT-u u gorem položaju od velikog dela zaposlenih u HORECA-i ili ličnim uslugama, pa čak i u prerađivačkoj industriji. Stoga, u ovoj studiji nastojimo da sagledamo strukturu zaposlenosti s aspekta tipa radnog angažmana, zarade, sektora, obrazovne strukture, pola i godina, a sve radi identifikovanja segmenata na tržištu rada koji mogu biti ranjivi tokom i nakon krize.

Analizu sprovodimo na podacima prikupljenim kroz ankete preduzeća i preduzetnika, polustrukturisane intervju s ključnim sagovornicima, kao i na podacima Republičkog zavoda za statistiku (RZS). Za procenu efekta krize na preduzeća, kao i na njihove inicijalne planove u smislu zaposlenosti i prilagođavanja koristimo **reprezentativnu CATI anketu sprovedenu na 1.629 privrednih subjekata** (1.082 preduzeća i 547 preduzetnika)² u periodu između kraja aprila i kraja maja 2020. (više o metodologiji i rezultatima ankete videti u aneksu). Informacije o *ex-ante* strukturi zaposlenosti procenjujemo na osnovu **mikropodataka iz Ankete o radnoj snazi (ARS) za 2019. godinu**. Naime, u ovoj bazi nalazi se preko 40.000 odgovora zaposlenih lica i ona, između ostalog, pruža informacije o tipovima radnih angažmana, obrazovanju, zaradi i ostalim relevantnim podacima koji se tiču struktura tržišta rada. Za procene kretanja zaposlenosti koristimo **podatke o registrovanoj zaposlenosti** kao i **podatke ARS-a**.

¹ Više o razlikama između privatnog i javnog sektora i očekivanom efektu krize pogledajte u Aneksu 4.

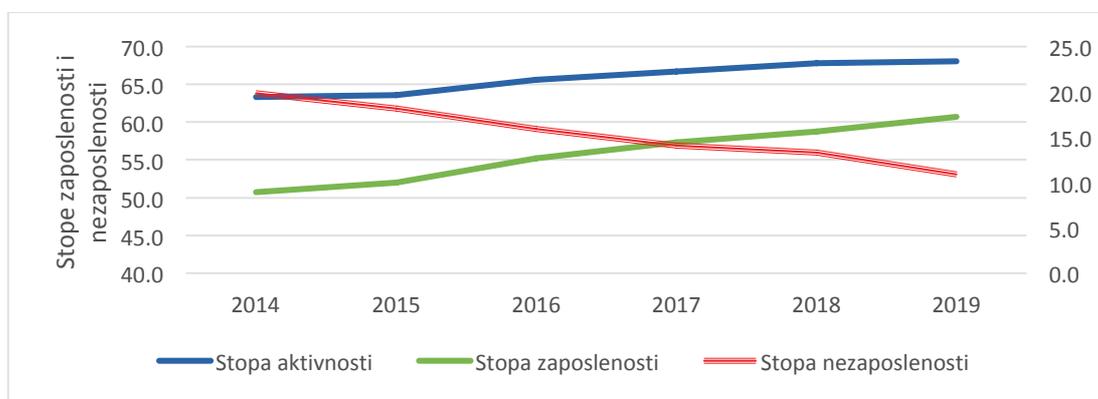
² Rezultate ankete preduzetnika moguće je pronaći na sajtu SIPRU.

Statistika o registrovanoj zaposlenosti pruža uvid o formalnom delu tržišta rada i dostupna je na mesečnom nivou (sa zakašnjenjem od mesec dana), dok ARS pruža uvid i o neformalnom tržištu rada, ali je dostupan kvartalno, sa zakašnjenjem od dva meseca (više o sličnostima i razlikama između ARS-a i registrovane zaposlenosti videti u Aneksu 1). Za modeliranje efekta na preduzeća koristimo **podatke strukturnih poslovnih statistika (SBS) i mikropodatke APR-a za 2016. godinu**. Pri tome, podaci SBS-a koji se objavljuju kvartalno omogućavaju nam da pratimo osnovne trendove u poslovanju preduzeća – prihode i rashode, dok preko podataka APR-a stičemo uvid o strukturi sektora u smislu veličine, strukture troškova, prihoda i slično. Na kraju, intervjui s ključnim sagovornicima imali su ulogu u usmeravanju istraživanja u odgovarajućim pravcima, kao i proveru dobijenih rezultata.

III. Makroperspektiva kretanja i izazovi na tržištu rada pred krizu

Od društveno-političkih promena koje su se dogodile 2000. godine, privredu Srbije karakteriše relativno nestabilan odnos između zaposlenosti i rata BDP-a. Tako je pre izbijanja ekonomske krize zabeležena epizoda „besposlenog“ ekonomskog rasta u kojoj je privreda kontinuirano beležila pozitivne stope rasta dok je zaposlenost stagnirala, a u nekim godinama se čak i smanjivala. Posledice ekonomske krize iz 2008. prelile su se ubrzo na tržište rada Srbije gde je već 2009. registrovano znatno pogoršanje svih bazičnih indikatora. Do razmimoilaženja proizvodnje i zaposlenosti došlo je i tokom ekonomske krize, pa je tako tržište rada započelo oporavak od 2012, dok je uticaj krize na privredu trajao sve do 2014. godine. Postkriznu epizodu, koja se odnosi na period do izbijanja globalne pandemije, karakterisao je potpuno suprotan obrazac od onog iz prethodne decenije – zaposlenost je rasla mnogo brže od proizvodnje. Diskrepanca u trendu navedenih pokazatelja može se objasniti kombinovanim delovanjem dobro poznatog efekta povratka na prosek³ (*regression to the mean*) i uticajem autonomnih faktora na strani ponude rada (Arandarenko *et al.* 2016). Na Grafikonu 18 prikazano je kretanje stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji od 2014. godine.⁴

Grafikon 1: Osnovni pokazatelji tržišta rada stanovništva radnog uzrasta (15 godina – 64 godine)



Izvor: RZS, Anketa o radnoj snazi

Podaci s grafikona svedoče o uniformnom poboljšanju performansi tržišta rada u periodu koji je prethodio zdravstvenoj krizi. Stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti nalaze se na rekordno visokom nivou i izuzetno su blizu targetima koji su planirani Nacionalnom strategijom zapošljavanja za period 2011–2020. godine, a koje iznose 68,8% i 61,4% respektivno (Vlada, 2011). Situacija je još bolja u pogledu stope nezaposlenosti, s obzirom na to da je projektovana vrednost dostignuta godinu dana pre okončanja Strategije.

³ Usled naglog pada zaposlenosti u periodu 2008–2012. nastupio je oporavak zaposlenosti kojim se ona vraća na neki dugoročni ravnotežni nivo u odnosu na BDP.

⁴ Usled metodoloških promena koje se odnose na Anketu o radnoj snazi, prikazujemo samo podatke vremenske serije od 2014. godine.

Ipak treba istaći da poboljšanje na tržištu rada nije ostvareno isključivo zahvaljujući ekonomskom rastu i adekvatnom sprovođenju politike zapošljavanja i politike tržišta rada.

Pre svega, uticaj koji su imali prirodni faktori, odnosno demografski i migratorni faktori. Srbiju karakteriše izuzetno izražena emigracija i to pre svega radna emigracija. Emigracija predstavlja ispusni ventil za većinu onih koji u Srbiji nisu uspeli da pronađu posao koji je u skladu s njihovim znanjima i veštinama. Odlaskom stanovništva radnog uzrasta iz zemlje redukuje se radna snaga i pre svega broj nezaposlenih osoba, što je uz rast zaposlenosti bitno doprinelo tome da stopa nezaposlenosti u Srbiji opadne s 26% u 2012. na gotovo jednocifreni nivo u 2019. godini. Doprinos poboljšanju performansi tržišta rada dali su i demografski faktori. Naime, petogodišnja izlazna kohorta sačinjena je od tzv. bejbibumera, koji su se penzionisali u prethodnom periodu ili će to učiniti u narednim godinama, relativno je brojna. S druge strane, ulazna kohorta, koju čine mladi uzrasta 15–19 godina i do pet puta je manja od izlazne kohorte. Smanjenje pritiska na tržište rada i po ovom osnovu uticalo je na porast njegovih performansi merenih osnovnim indikatorima. Međutim, treba napomenuti da iako pomenuto dejstvo prirodnih faktora kratkoročno poboljšava indikatore tržišta rada, ono nije dugoročno održivo i ukoliko se nastavi, Srbija će biti primorana da uvozi radnu snagu.

Sve i da demografske i migratorne izazove s kojima se suočava Srbija stavimo po strani, značajno poboljšanje indikatora tržišta rada, koje se u prethodnom periodu dogodilo, deluje manje impresivno ukoliko se posmatra komparativno s drugim zemljama. Prema visini stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti Srbija još uvek znatno zaostaje za prosekom Evropske unije – stopa aktivnosti niža je za 6, a stopa zaposlenosti čak za 9 procentnih poena. Iako je najviše poboljšanja zabeleženo u pogledu stope nezaposlenosti, ona je u 2019. skoro dvostruko viša od proseka EU 28 (6,4%) i novih zemlja članica EU (4%). Generalno posmatrano, Srbija prema performansama tržišta rada još uvek kasni za novim članicama EU.

Komparativno sagledavanje performansi tržišta rada nepovoljno je ne samo kada se indikatori porede s drugim zemljama već i unutar same zemlje postoji veliki regionalni disparitet. Visok stepen regionalne nejednakosti uočljiv je i s aspekta tržišta rada. Najviše stope aktivnosti i zaposlenosti karakteristične su za beogradski region (70,8% i 64,9% respektivno), dok je najgora situacija u regionu Južne i Istočne Srbije koji, naročito prema stopi nezaposlenosti (14,1%), ali i prema svim ostalim parametrima, zaostaje za drugim regionima.

Nesklad između rasta BDP-a i rasta zaposlenosti, o kojem smo ranije govorili, očitava se u sporom rastu produktivnosti i relativno nižim zaradama. Kumulativni rast produktivnosti u periodu 2014–2019. bio je relativno skroman (3%)⁵ i ukazuje na to da je većina radnih mesta kreiranih u tom periodu bila na nivou proseka privrede. Drugim rečima, za sada izostaju nedvosmisleni dokazi da se kvalitet radnih angažmana u smislu kreiranja produktivnijih poslova

⁵ Procena autora na osnovu podataka Svetske banke i RZS.

poboljšava. Posledica je da je Srbija po pitanju produktivnosti prilagođene za paritet kupovne moći u zaostatku 30–40% u odnosu na nove zemlje članice EU, dok za najmanje produktivnom Bugarskom zaostaje za gotovo 18%. U skladu sa zaostatkom u produktivnosti, Srbija zaostaje za mnogim zemljama u pogledu zarada. Kao posledica ekonomske krize, a zatim i fiskalne konsolidacije i sporog rasta produktivnosti, realna stopa rasta zarada nakon 2012. bila je veoma umerena (1,2% prosečno godišnje). Upravo zbog toga Srbija je prema nivou prosečne bruto zarade u 2019. godini (643 EUR) tek trećerangirana zemlja Zapadnog Balkana, dok su ispred nje Crna Gora (773 EUR) i Bosna i Hercegovina (727 EUR)⁶. Zaostajanje za novim zemljama članicama EU u pogledu prosečnih zarada znatno je veće (gotovo duplo u proseku).

Još jedna specifičnost tržišta rada odnosi se na dužinu trajanja nezaposlenosti. Bez obzira na to što nezaposlenost nije posebno visoka, prosečna dužina traženja posla jeste iznad proseka. Tako je u 2012. godini 3/4 svih nezaposlenih radnika bilo dugoročno nezaposleno, odnosno aktivno je tražilo posao 12 meseci i duže. U prethodnom periodu došlo je do smanjenja ovog učešća tako da sada polovina nezaposlenih traži posao duže od godinu dana, što je još uvek znatno više od proseka EU 28 koji iznosi 40% (Evrostat). Period dugotrajne nezaposlenosti višestruko šteti nezaposlenoj osobi, kako psihološki, jer je može obeshrabriti i oterati u neaktivnost, tako i u pogledu atrofije ljudskog kapitala što dodatno umanjuje mogućnost pronalaska posla i stavlja je u začarani krug, odnosno zamku dugoročne nezaposlenosti.

Možda najozbiljniji izazov s kojim će se tržište rada susresti u budućnosti jeste kako nastaviti s unapređenjem performansi. Potencijal za dalje poboljšanje indikatora tržišta rada veoma je ograničen, čak i ukoliko se zanemari egzogeni udar izazvan pandemijom COVID-19. Ograničenja postoje i sa strane ponude i sa strane tražnje. Prva se odnose na demografske i migratorne faktore o kojima smo već govorili, a koji će dalje uticati na smanjenje stanovništva radnog uzrasta. Kako svaka privreda ima određenu prirodnu stopu nezaposlenosti i kako je prirodno da određeni broj lica mora biti neaktivan u svakom društvu (školovanje, bolest, invaliditet, nega drugog lica, porodijsko...), jasno je da će jedan deo stanovništva neminovno biti nezaposlen i neaktivan. Drugim rečima, doći će do stagnacije zaposlenosti.

Na ovo se nadovezuju ograničenja sa strane tražnje. S obzirom na to da je broj nezaposlenih lica, a pre svega nezaposlenih lica koja nisu dugoročno nezaposlena, apsolutno manji, preduzeća su svesna da se suočavaju sa limitiranim izborom u pogledu angažovanja potencijalnih radnika. Ne samo da je potencijalnih radnika sve manje, već postoje i drugi faktori koji sužavaju izbor preduzećima. Prvo, za Srbiju je karakterističan relativno visok nivo neusklađenosti između traženih i ponuđenih znanja i veština (ETF, 2017) što dodatno obeshrabruje preduzeća da će uspeti da pronađu radnike koji odgovaraju njihovim potrebama. Drugo, relativno rigidna zakonodavna zaštita radnog angažmana, barem u slučaju radnika

⁶ <https://data.wiiw.ac.at/seejobsgateway.html>

angažovanih posredstvom ugovora s permanentnim trajanjem, povećava troškove otpuštanja. Oportunitetni trošak koji bi preduzeće imalo u slučaju otpuštanja radnika i zapošljavanja novog sastojao bi se ne samo od troškova obuke novog radnika, već i od relativno izdašne otpremnine. Upravo zbog ovoga preduzeća se sve ređe odlučuju da imaju visoku fluktuaciju radne snage.

Barem u slučaju zakonski najzaštićenijih radnika, kao što ćemo pokazati, preduzeća se ne odlučuju da na kratkotrajne udare reaguju otpuštanjem, već smanjuju troškove poslovanja na drugi način. Jedan od načina jeste i stagnacija ili smanjenje zarada. O datom obrascu ponašanja preduzeća govore i podaci o veoma umerenom rastu realne zarade u poslednjih pet godina o kojima smo ranije govorili. Manevarskog prostora za preduzeća još uvek ima i ona se u ovom trenutku konjunktornim promenama u najvećoj meri prilagođavaju otpuštanjem/zapošljavanjem najpre neformalnih radnika, a onda i radnika angažovanih preko atipičnih ugovora.

IV. Kretanje ukupne zaposlenosti tokom krize

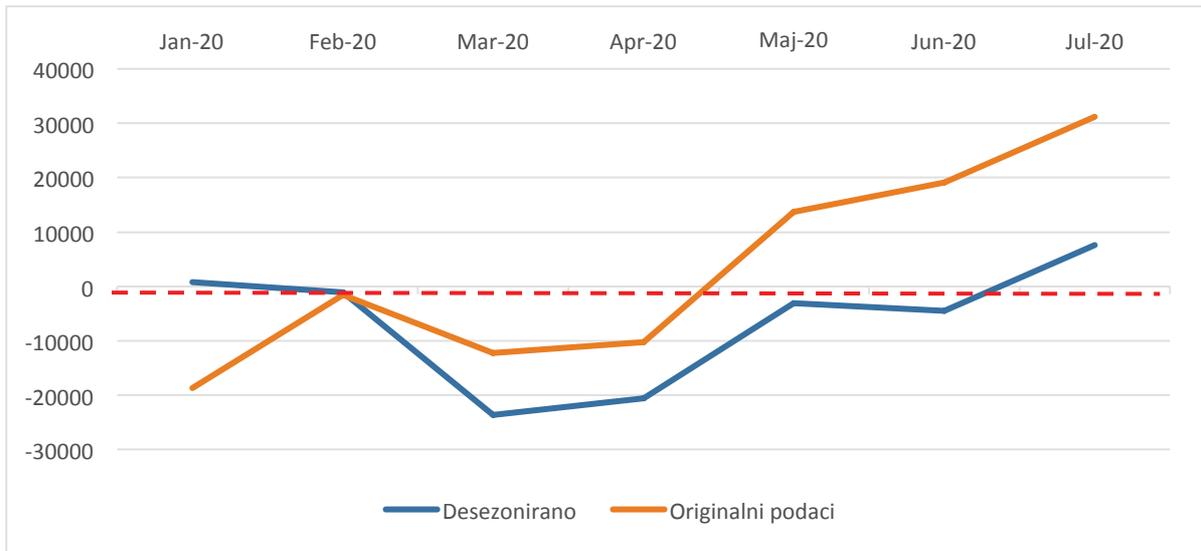
Uprkos riziku da kriza izazvana pandemijom COVID-19 proizvede ozbiljne poremećaje na tržištu rada, raspoloživi podaci ukazuju na snažnu otpornost zaposlenosti, podržanu kako dugoročnijim trendom pozitivne konjunktura, tako i merama Vlade. U drugom kvartalu 2020. ukupna zaposlenost pala je u apsolutnim i desezoniranim vrednostima, ali je taj pad bio vrlo blag u poređenju s padom privredne aktivnosti i prihoda preduzeća. Pad zaposlenosti dogodio se tokom vanrednog stanja (mart–maj 2020) a njegov teret podneli su uglavnom neformalni radnici. Potom je usledio oporavak o kojem se za formalnu zaposlenost može pouzdano reći da se, bar u julu ako ne i ranije, vratila u „pozitivnu trajektoriju“. Oporavak formalne zaposlenosti vidljiv je čak i u nekim od izloženih sektora.⁷ Za neformalnu zaposlenost nema mesečnih podataka, ali je jasno da je bar u nekoj meri došlo do njenog oporavka posle izrazito dubokog pada tokom vanrednog stanja.

Analizu kretanja zaposlenosti vršimo na osnovu tri izvora podataka čiji se obuhvat i frekventnost razlikuju. Ukupnu zaposlenost, uključujući kako formalnu, tako i njene neformalne oblike, možemo pratiti samo na osnovu kvartalne Ankete o radnoj snazi (ARS), koja je raspoloživa zaključno s drugim kvartalom 2020. godine. RZS prikuplja i relativno precizne i detaljne mesečne podatke o formalnoj zaposlenosti na osnovu fiskalnih registara – registrovana zaposlenost – koji su raspoloživi zaključno s julom. Osim što podaci o formalnoj zaposlenosti na osnovu ARS-a i registara nisu uporedivi po svojoj prirodi, važno je imati na umu i da se razlikuju po tome što metodologija ARS-a daje procenu proseka posmatrane zaposlenosti u toku celog kvartala, dok se registrovana zaposlenost posmatra za dati mesec (za više detalja o razlikama i sličnostima ARS-a i registrovane zaposlenosti pogledati Aneks 1). Konačno, raspoložemo i određenim brojem relevantnih odgovora iz anketa preduzeća i preduzetnika koje je sproveo CEVES u maju i junu 2020. godine.

Udar vanrednog stanja proizveo je relativno plitke i privremene efekte na zaposlenost. Prema podacima ARS, ukupna zaposlenost van poljoprivrede jeste pala u drugom kvartalu u odnosu na drugi kvartal 2019, ali je taj pad iznosio svega 1,3% (31.000). Primera radi, pad zaposlenosti u drugom kvartalu u odnosu na isti kvartal prethodne godine bio je osetno veći u Španiji (6%) i Portugaliji (3,8%), dok su Srbiji sličniji Francuska (1,9%) i Švajcarska (1,8%). Formalna/registrovana zaposlenost počela je da pada već u martu (videti grafikon 1) a da se oporavlja u maju. Trend oporavka održan je i u narednim mesecima, uz privremeno usporavanje u junu.

⁷ Pod izloženim sektorima podrazumevamo HORECA sektor, sektor ličnih usluga i sektor prevoza putnika.

Grafikon 2: Kretanje formalne zaposlenosti u periodu januar–jul u odnosu na decembar 2019. (desezonirani i originalni podaci)⁸

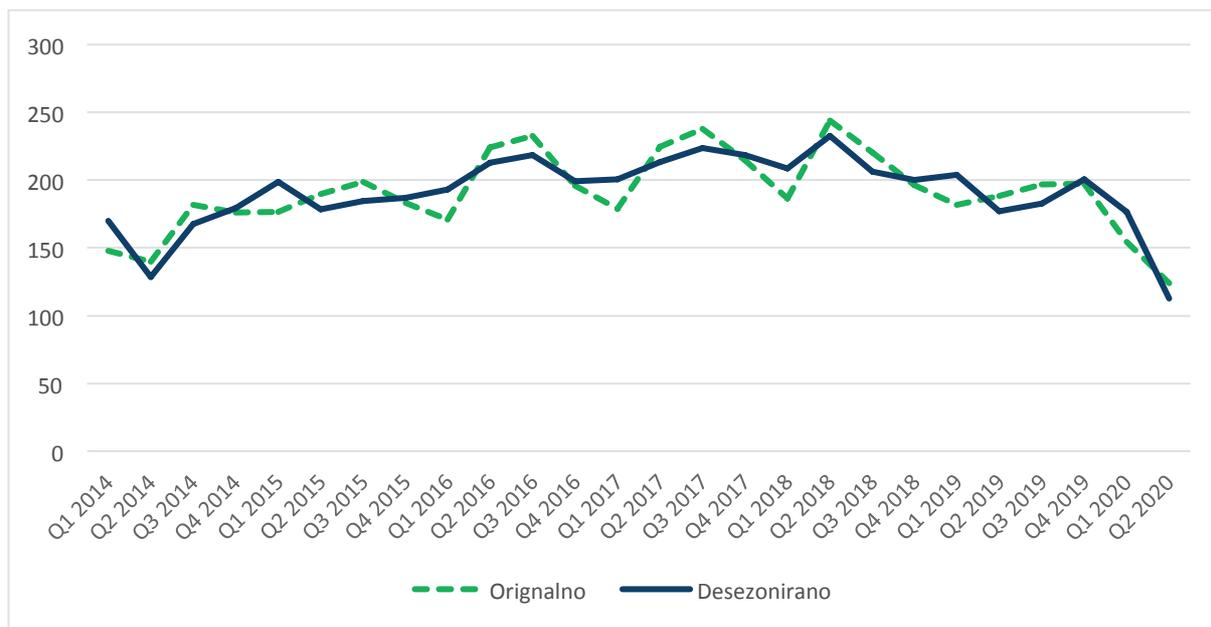


Izvor: Registrovana zaposlenost, RZS, kalkulacije autora

Glavni teret udara bez sumnje su podneli neformalno zaposleni. Gotovo kompletan pad zaposlenosti tokom drugog kvartala može se objasniti padom u neformalnoj zaposlenosti, koja se smanjila za 64.000 u odnosu na drugi, odnosno 73.000 u odnosu na četvrti kvartal 2019. godine. Snažan pad neformalne zaposlenosti počeo je još u prvom kvartalu – za 42.000, odnosno 22% u odnosu Q4 2019. S druge strane, formalna zaposlenost u drugom kvartalu porasla je za 34.000 u odnosu na isti kvartal prethodne godine (4.400 u odnosu na četvrti) a ostala nepromenjena u odnosu na prvi kvartal 2020. godine.

⁸ Zaposlenost osim trenda ima i sezonsku komponentu koja odražava činjenicu da je, usled brojnih faktora, za neke mesece uobičajen viši nivo zaposlenosti u odnosu na ostale.

Grafikon 3: Kretanje neformalne zaposlenosti van poljoprivrede (originalni i desezonirani podaci)



Izvor: Anketa o radnoj snazi, RZS, kalkulacije autora

Nasuprot neformalnoj zaposlenosti, formalna zaposlenost pokazala je nesumnjivu otpornost i pozitivne trendove, kako na osnovu originalnih i desezoniranih podataka.

Prema podacima o registrovanoj mesečnoj zaposlenosti, zaposlenost je u martu i aprilu opala za 11.100 (0,5%), odnosno 9.700 (0,4%) u odnosu na februar a oporavak je usledio već u maju, s nastavkom u junu i julu, tako da je u julu u odnosu na februar porasla za čak 30.400 (1,4%). Desezonirani podaci ukazuju na to da je pad formalne zaposlenosti bio dvostruko veći u odnosu na originalne, ali da je oporavak ipak usledio u julu (grafikon 1).

S obzirom na nedostatak podataka, postavlja se pitanje da li je pad neformalne zaposlenosti bio kratkotrajan.

Bilo bi pogrešno direktno ekstrapolirati kretanja u formalnoj zaposlenosti na neformalnu zaposlenost. Kretanja ove dve kategorije mogu biti i komplementarna, odnosno da dok jedan oblik raste drugi opada. Zapravo, grafikon 2 s desezoniranim podacima o neformalnoj zaposlenosti sugerise da je u kvartalima pred krizu i došlo da takve pojave, pri čemu se neformalna zaposlenost blago smanjivala, dok je formalna rasla, verovatno prevodeći neke od neformalno zaposlenih u formalno zaposlene. Ipak, znamo da su neformalni radnici morali biti bitno snažnije pogođeni tokom samog vanrednog stanja ne samo zbog nižeg stepena zaštite već i stoga što neformalno zaposleni nisu mogli biti direktno pokriveni ekonomskim merama, niti su mogli dobiti dozvole za kretanje za vreme policijskog časa, te nastaviti s radom. Takođe, znamo da se neformalna zaposlenost kretala u rasponu 180.000–210.000 u prethodnom višegodišnjem periodu.

Na osnovu kalibriranja razumno mogućih mesečnih kretanja u prosečne kvartalne iz ARS-a, nalazimo da je verovatno da se neformalna zaposlenost takođe kretala u obliku U krive,

uz relativno snažne znake oporavka, mada je malo verovatno da se u potpunosti oporavila već u julu. Kretanje neformalne zaposlenosti u prvom i drugom kvartalu konzistentno je s pretpostavkom relativno snažnog rasta u prva dva meseca godine, koji je praćen izraženo dubokim padom. Drugim rečima, neformalna zaposlenost je u jeku krize (druga polovina marta i prava polovina aprila) opala za više od 80%, dok se tokom ostatka vanrednog stanja kretala u rasponu 50–70% u odnosu na prošlogodišnje nivoe. S umerenim oporavkom nastavila je u ostatku drugog kvartala. Ovakvo kretanje u skladu je ne samo s podacima o kvartalnim prosecima već i s nalazom iz ankete preduzeća i preduzetnika, odnosno da je privrednim subjektima bilo potrebno neko vreme na početku vanrednog stanja da se prilagode poslovanju u novonastalim restriktivnim uslovima. Većina subjekata je potom tokom drugog talasa poslovala značajno bolje u odnosu na prvi talas. O razlikama između formalne i neformalne zaposlenosti i mogućim razlozima za divergentna kretanja biće više reči u Odeljku II.

Ovakva kretanja potvrđuju i rezultate sprovedene ankete preduzeća i preduzetnika u kojoj je tek 1,1% preduzeća i 2,2% preduzetnika otpuštalo zaposlene do sredine maja, kada je rađena anketa preduzeća i preduzetnika. Takođe, gotovo nijedno preduzeće nije prijavilo otpuštanje veće od 10%. Zanimljivo je da je skoro 10% preduzeća u maju očekivalo da bi u slučaju novog talasa pandemije moralo da smanjuje broj zaposlenih. Drugi talas jeste usledio ali do pada zaposlenosti nije došlo jer je on stavljen pod kontrolu bez značajnog ograničenja kretanja građana i skraćanja radnog vremena i uz daleko ciljanije ograničavanje radnog vremena poslovnih subjekata.

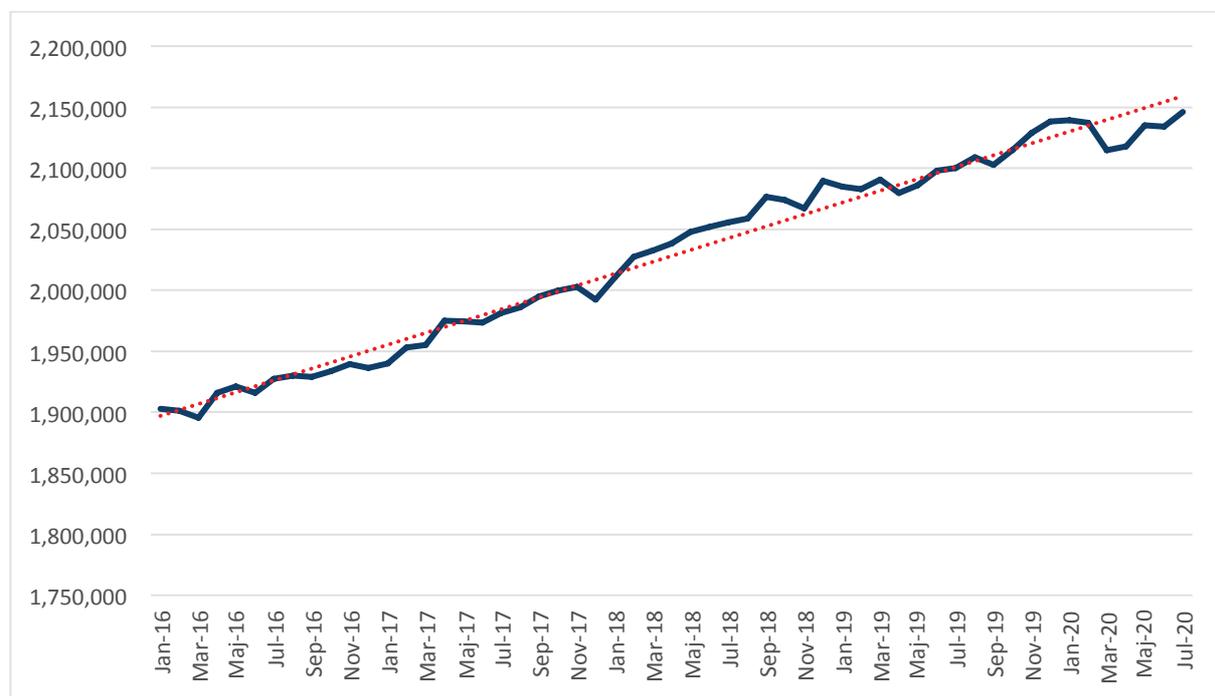
Pad u formalnoj zaposlenosti nije uočljiv ni kada se posmatranje spusti na nivo sektora – naprotiv, u većini sektora prisutan je blagi rast. Podaci o formalnoj zaposlenosti za jul 2020. ukazuju na to da je, u odnosu na februar, zaposlenost opala samo u sektoru obrazovanja i stvaralaštva (4.300 lica) i tek neznatno u profesionalnim uslugama (300 lica). Ostali sektori uglavnom su beležili blagi rast, najviše u trgovini (8.400), građevinarstvu (6.200), prerađivačkoj industriji (8.400) i IKT-u (4.800). Takođe, i kada se poređenje vrši u odnosu na jul 2019, slika se ne menja drastično. Na međugodišnjem nivou nešto dublji pad beleže samo profesionalne usluge⁹ (7.600) i zdravstvena i socijalna zaštita (970 lica). Posebno je interesantna činjenica da je izuzev obrazovanja registrovana zaposlenost blago porasla čak i u sektorima koji su bili najdirektnije pogođeni – HORECA-i, u ličnim uslugama i u transportu.

Ipak, jasno je da su i u okviru formalne zaposlenosti veći teret pneli oni s nižim stepenom zaštite. Kao što iznosimo u Odeljku III, postoje značajne razlike u stepenu zaštite formalno zaposlenih unutar i izvan radnog odnosa, pa je posledično s tim povezana i razlika u kretanju njihove zaposlenosti (grafikon 4). Broj zaposlenih u radnom odnosu gotovo da nije ni opadao, dok je potpuni oporavak i (snažni) nastavak trenda rasta vidljiv već u maju, čak i u sezonskim

⁹ Ovaj pad je u najvećoj meri pod uticajem smanjenja broja zaposlenih u agencijama / preko agencija usled promene Zakona o agencijskom radu iz decembra 2019, koji je uveo određena ograničenja i učinio agencijsko zapošljavanje manje isplativim za poslodavce.

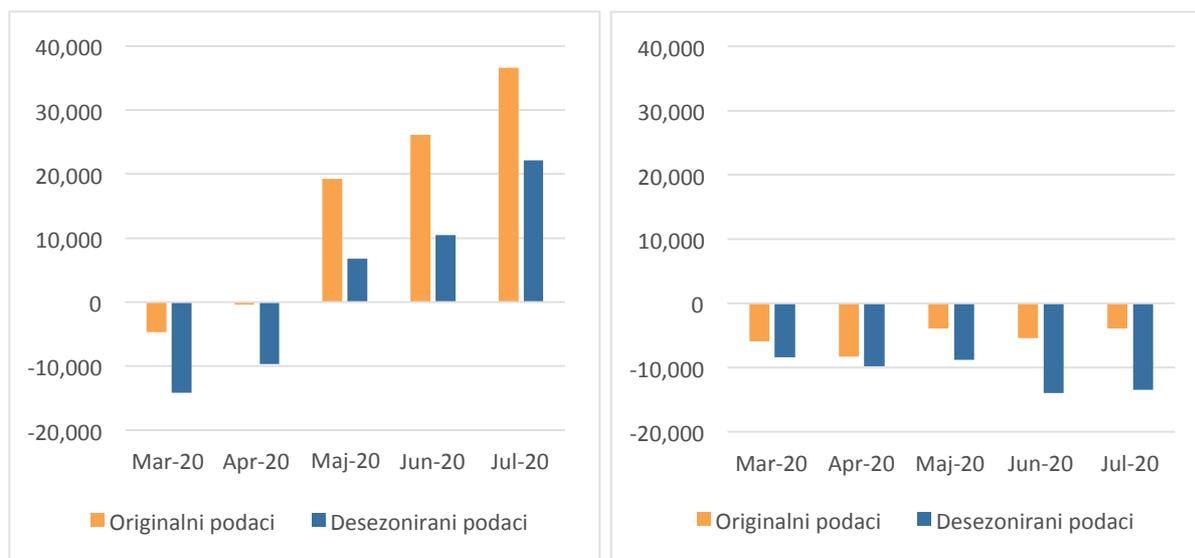
podacima. S druge strane, broj zaposlenih van radnog odnosa i u julu bio je za 4.000 manji nego u februaru, a desezonirano je čak 13.400. Osim slabije zaštite, ovakva kretanja verovatno objašnjavaju još dva faktora. Prvi faktor jeste da se usled opšteg pada ekonomske aktivnosti mogu očekivati poremećaji u sezonalnim efektima, tj. da nije postojala potreba za uobičajenim angažovanjem dodatnih sezonskih radnika koji se angažuju kroz ugovore van radnog odnosa. Drugi faktor je taj što se uplata minimalnih zarada od strane države odnosi samo na zaposlene unutar radnog odnosa, što je moglo podstaći prevođenje iz jednog oblika u drugi oblik zapošljavanja. Ovu mogućnost u narednom odeljku razmatramo u širem kontekstu.

Grafikon 4: Kretanje broja formalno zaposlenih lica (unutar i izvan radnog odnosa) – desezonirana serija



Izvor: Registrovana zaposlenost, RZS, kalkulacije autora

Grafikon 5: Zaposlenost u radnom odnosu (levo) i van radnog odnosa (desno) u odnosu na februar 2020.



Izvor: Registrovana zaposlenost, RZS, kalkulacije autora

V. Faktori otpornosti

Postavlja se pitanje šta su razlozi tako snažne otpornosti koju je zaposlenost, naročito formalna, pokazala do sad. Naročito je bitno pitanje da li je reč o trajnijim faktorima koji mogu zaštititi zaposlene u Srbiji u srednjeročnom periodu ili je reč o odloženom efektu koji će tek pogoditi privredu i zaposlene u Srbiji. Odgovor za sada mora biti da ima obe vrste uticaja. S jedne strane, kako anketa, tako intervjui s ključnim izvestiocima nesumnjivo ukazuju na očekivanje da je kriza privremenog karaktera. Četiri petine privrednih subjekata za vreme anketa očekivalo je puni oporavak u roku od šest meseci. Ovo očekivanje bilo je znatno snažnije u toku samog vanrednog stanja i značajno je oslabljeno pri kraju drugog kvartala, a naročito u julu, tokom drugog talasa. Kao što obrazložimo u nastavku ovog odeljka, mere Vlade takođe nesumnjivo „kupuju vreme“, i nesumnjivo je da bi tržište rada već trpelo ozbiljnije posledice u njihovom odsustvu. Ipak, kako vreme prolazi, postaje jasno i da su trajniji faktori konjunktura tržišta rada, potpomognuti merama Vlade koje povećavaju održivost malih i srednjih preduzeća, značajni.

V.a Konjunktura tržišta rada

Kriza COVID-19 zatekla je tržište rada u veoma visokoj konjunkturi – viška tražnje naročito za kvalifikovanim zaposlenima u odnosu na ponudu – kojoj su doprineli višegodišnji rast zapošljavanja u uslovima opadajuće demografije. Naime, zaposlenost, po Anketi o radnoj snazi, u periodu 2015–2019. porasla je za čak 307.000 lica (15%). Rast zaposlenosti u uslovima kada su izlazne kohorte s tržišta rada veće od ulaznih kohorti postepeno je vodio smanjenju stope nezaposlenosti na nivo do 10,9% u 2019, smanjujući dalju dostupnost radne snage, pogotovo one kvalifikovanije. Dodatno, rast zaposlenosti i donekle BDP-a bili su snažni i neposredno pred izbijanje krize – u četvrtom kvartalu u odnosu na treći kvartal 2019. zaposlenost se povećala za 46.000 (desezonirano). Statistički zabeležni BDP porastao je za 6,9%, ali smatramo da ovaj podatak ne predstavlja sasvim realnu sliku.¹⁰ I u prvom kvartalu 2020. zabeležen je značajan porast zaposlenosti (19.500) i BDP-a (5%) 2020, uprkos činjenici da je vanredno stanje snažno pogodilo zaposlenost već u martu, što znači da je rast bio veoma snažan u januaru i februaru, pogotovo kad se uzme u obzir negativni efekat sezonalnosti.

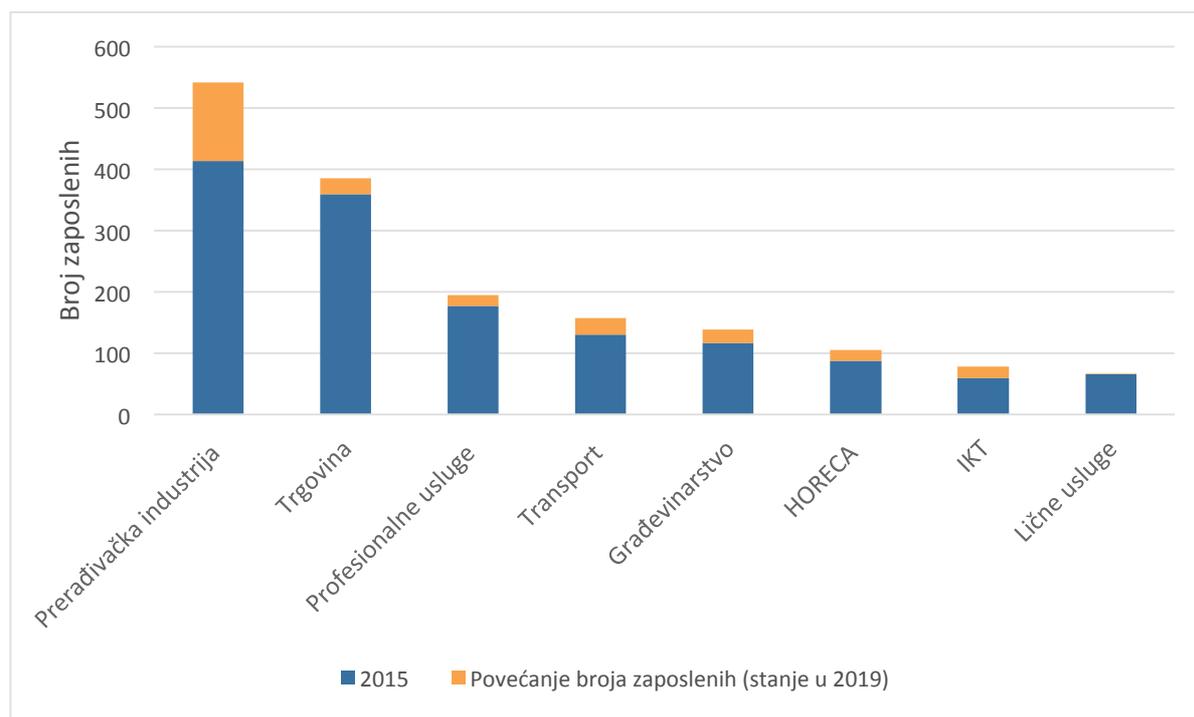
Iako je stopa nezaposlenosti u Srbiji još uvek relativno visoka, malo je sumnje da su, s obzirom na strukturne neusklađenosti, ovo uslovi „usijane konjunktura“ za njeno tržište rada. U takvim uslovima kvalifikovani rad postao je ključan i redak uslov uspešnosti poslovanja i poslodavci se nerado odriču radnika s obzirom na rizik da to ostavi dugoročne negativne posledice po njihovo poslovanje. Zbog toga što je otpuštanje radnika s ugovorom o radu skupo i otežano formalnopravnim okvirom, velika je verovatnoća da su baš oni zaposleni u čije je kvalifikacije

¹⁰ Reč je o tome da gro rasta potiče iz porasta građevinarstva u okviru kog su određeni veliki infrastrukturni projekti odigrali nerealno veliku ulogu.

poslodavac najviše uložio ti koji su zaposleni kroz zaštićenije modalitete / tipove ugovora. Iz oba razloga, otpuštanje će biti naročito nevoljno preduzeta mera u slučaju najzaštićenijih oblika zapošljavanja.

Rast zaposlenosti u srednjeročnom periodu koji je prethodio krizi (2015/2019) odvijao se u većini sektora, a najviše (30%) u prerađivačkoj industriji i IKT uslugama. Snažnu konjunkturu tržišta rada potvrđuju i nalazi ankete preduzeća i preduzetnika u kojoj je čak 18% preduzeća iskazalo nameru da po isteku vanrednog stanja dodatno zaposli radnike.

Grafikon 6: Promena broja zaposlenih po sektorima (2015–2019) (000 zaposlenih)



Izvor: Eurostat, kalkulacije autora

- Najveći deo porasta zaposlenosti (128.000 lica ili 31%) skoncentrisan je u najvećem i veoma značajnom sektoru – **prerađivačkoj industriji** – koja je u 2019. brojala čak 542.000 zaposlenih. Međutim, najmanje 50–60% ovih novozaposlenih odnosi se na tekstilnu i auto-industriju niže dodate vrednosti. Činjenica da su ova radna mesta u proseku nižeg nivoa produktivnosti i dodate vrednosti ne samo da je dovela do blagog pada prosečne produktivnosti prerađivačke industrije u celini već može imati i važne implikacije za efekat krize.
- Zaposlenost u **IKT** porasla je za skoro 19.000 (oko 31%) i dostigla 78.000. Rast zaposlenosti je bio posebno naglašen u računarskom programiranju koje se gotovo udvostručilo i u kome je zaposleno više od 30.000 lica.
- U posredničkim uslugama, **trgovini** i **transportu**, zaposlenost je porasla za 26.000, odnosno 27.000 lica i dostigla 386.000 odnosno 158.000 respektivno.

- **Građevinarstvo** je sektor koji se takođe u proteklih nekoliko godina nalazi u značajnoj ekspanziji. Naime, zaposlenost se u periodu 2015–2019 uvećala za nešto više od 22.000 (19%), pa sektor sada broji oko 139.000 zaposlenih. Takođe, porasle su i aktivnosti koje su s građevinarstvom u neposrednoj vezi, poslovanje nekretninama (za 1.300 lica, odnosno čak 40%), kao i arhitektonske i inženjerske delatnosti (6, 33%).
- **HORECA** je u posmatranom periodu zabeležila rast zaposlenosti od skoro 18.000 lica (20%), te je u 2019. dostigla skoro 105.000 zaposlenih.
- **U profesionalnim uslugama** koje uključuju različite vrste finansijskih, stručnih i administrativnih delatnosti zaposlenost je porasla za skoro 18.000 lica (9%) i dostigla 195.000 lica.
- Zaposlenost u **ličnim uslugama** koje podrazumevaju aktivnosti salona lepote, teretana i sportskih centara, zabave, klađenja i popravki bila je relativno stabilna tokom posmatranog perioda i u 2019. u njima je bilo zaposleno oko 67.000 lica.

V.b Mere Vlade

Paket mera koji su donele Narodna banka i Vlada Srbije bez sumnje ima (imao je) značajnu ulogu kako u održanju poslovanja, tako i zaposlenosti privrede Srbije, ali je moguće da u određenoj meri dovodi i do distorzija na tržištu čije će „ispravke“ tek da se osete.

Proklamovani ciljevi paketa, pored održavanja likvidnosti, bili su pre svega da se očuva zaposlenost, ali po mogućstvu i održivost poslovanja privrednih subjekata. Prva mera koja je u Srbiji stupila na snagu s ciljem da se očuva privredna stabilnost bila je odluka o pravu na **moratorijum** na otplatu kredita za sva pravna i fizička lica. Ova odluka stupila je na snagu 18. marta s rokom trajanja ne manjim od 90 dana. Za vreme trajanja moratorijuma dužnicima se ne obračunavaju zatezne kamate i ne pokreće se prinudna naplata, ali se zaračunava pripadajuća kamata na glavnici duga. Konkretnije mere za pomoć privredi donete su nešto kasnije (31. marta), ali su usvojene tek 10. aprila. Mere su se sastojale iz **fiskalne komponente** (odlaganje uplata poreza i doprinosa za januar 2021. i odlaganja uplate po osnovu poreza na dobit), **direktnih davanja** (uplata tri neto minimalne zarade zaposlenima u radnom odnosu) i **kreditnih šema za održavanje likvidnosti** (preko povoljnih kredita Fonda za razvoj i kredita pod povoljnim uslovima koje odobravaju banke, a za njih garantuje država).¹¹ Izuzev moratorijuma, ciljna grupa koja se mogla kvalifikovati za mere bili su registrovani poljoprivrednici, preduzetnici i mikro, mala i srednja preduzeća. Drugim rečima, mere pomoći uopšte nisu bile namenjene javnom sektoru, dok su velikim privrednim društvima bile dostupne u vrlo ograničenom obimu.¹² Dodatni uslov bio

¹¹ Paket mera uključivao je i direktnu pomoć stanovništvu u vidu isplate 100 evra svim punoletnim građanima koji se za to prijave.

¹² Velika privredna društva imala su pravo na korišćenje uplate 50% neto minimalne zarade za lica koja su usled smanjenog obima posla poslata na privremeni odmor, u skladu s čl. 116. i 117. Zakona o radu.

je da preduzeća od stupanja vanrednog stanja (15. mart), do stupanja paketa mera na snagu (10. april), nisu otpustila više od 10% zaposlenih.¹³

Dok odlaganje plaćanja obaveza prema državi i dugova nesumnjivo „kupuje“ neophodno vreme, pristup olakšanim kreditima (pre svega za redovne bankarske klijente koji su uglavnom veća preduzeća) kao i direktna davanja za MMSP takođe podstiču održivost privrednih subjekata. U oba slučaja to se dešava stvaranjem finansijskog prostora za ulaganja u transformaciju i prilagođavanje novim uslovima poslovanja, a u drugom slučaju i trajnim odsustvom potraživanja od strane države. S aspekta neposrednog održavanja zaposlenosti, mera uplate minimalne zarade ima (imala je) naročito važnu ulogu. Rezultati ankete i izjave zvaničnika potvrđuju da je uplata tri minimalne zarade bila najšire korišćena mera iz paketa pomoći privredi, dok se kreditna šema manje koristila s obzirom na to da MMSP ređe imaju pristup bankarskim kreditima kao izvoru finansiranja.

Nalazi anketa, kao i razgovori s ključnim sagovornicima, ukazuju na to da je klauzula o ograničenom otpuštanju, kao uslov za direktna davanja, odigrala manje značajnu ulogu, tj. da nije imala veliki uticaj na odluku o (ne)otpuštanju radnika. Klauzula obavezuje privredne subjekte čiji su zaposleni korisnici direktnih davanja da neće otpuštati više od 10% zaposlenih ne samo tokom trajanja isplate već ni tri meseca nakon. Ukoliko preduzeće otpusti više od 10% zaposlenih (ili ne koristi sredstva kako su predviđena), ono mora da vrati kompletan iznos pomoći. Ukoliko to ne učini, plaća dodatne penale u iznosu 30–70% primljenih sredstava i to ne manje od 500.000 dinara u slučaju pravnog lica i 100.000 dinara u slučaju preduzetnika. Drugim rečima, preduzeća koja su primila pomoć za period drugog kvartala obavezala su se da neće otpuštati više od 10% zaposlenih u periodu mart–oktobar. Ipak, samo svaki deseti ispitanik u anketi preduzeća i svaki dvadeseti u anketi preduzetnika iskazuju da bi otpustili radnike u odsustvu mera Vlade. Iako se to pitanje odnosi na sve mere, ovako niska stopa odgovora mora se naročito odnositi na klauzulu za koju se efekat mera Vlade na zapošljavanje naročito vezuje.

Konačno, postavlja se pitanje da li je možda mogućnost kvalifikovanja za direktna davanja uticala na promenu strukture zaposlenosti, od neformalne, ili one van radnog odnosa, ka formalnoj? Za početak, potrebno je istaći da bi u finansijskom smislu prevođenje neformalno zaposlenih u formalno zaposlene bilo neisplativo – trošak šest formalnih bruto zarada (čak i ako su minimalne) umanjen za tri neto minimalca veći je od troška šest neformalnih zarada. S druge strane, prevođenje radnika van radnog odnosa u radni odnos bilo bi finansijski isplativo za preduzeća, u smislu ostvarivanja prava na ekonomske mere – pogotovo u onim preduzećima koja su nesmetano funkcionisala.

¹³ Ne računajući zaposlene na određeno kojima je u tom periodu istekao ugovor o radu.

VI. Faktori ranjivosti

Ranjivom zaposlenošću (na kratak rok) smatramo onu: (a) koja je nesigurna, tj. u kojoj je zaštita zaposlenog od gubitka posla mala ili nepostojeća, (b) koja obezbeđuje niske zarade, tj. povećava verovatnoću da zaposleni i članovi njenog/njegovog domaćinstva žive u siromaštvu.¹⁴ Sigurnost zaposlenja je u najvećoj meri određena tipom radnog angažmana, gde spektar započinje (potpuno) neformalno zaposlenim radnicima, a završava onim koji su formalno zaposleni na neodređeno. Materijalni status zaposlenih je s druge strane u najvećoj meri određen visinom zarade. Međutim, na oba faktora, tip radnog angažmana i zaradu, veoma veliki posredan i neposredan uticaj imaju i sociodemografski faktori – obrazovanje, godine i pol.¹⁵ Drugim rečima, osoba s „nepovoljnijim“ sociodemografskim osobinama ima veću verovatnoću da bude neformalna i/ili ima nižu zaradu.

Iako neformalnost *ceteris paribus* tokom krize značajno povećava verovatnoću gubitka posla ili smanjenja zarade, na nešto duži rok sociodemografski faktori imaju veliki uticaj na ranjivost pojedinca. Iako neformalni radnici usled tekuće krize najlakše gube posao, protokom vremena veliku ulogu u određivanju sudbine pojedinca imaju obrazovanje i veštine, godine i pol. Kao što kriza izazvana pandemijom COVID-19 ne utiče uniformno na sve sektore, nisu ni svi sektori uniformni kada je u pitanju prisustvo ranjivijih grupa zaposlenih – neformalnih, mladih, starijeg stanovništva, žena, niskoobrazovanih i slično. Istovremeno, kao što smo naveli, zarada je veoma bitan indikator – sa strane tražnje za radom, viša zarada ukazuje na veštinu koja je traženija (i stoga sigurnija),¹⁶ dok iz ugla zaposlenog viša zarada znači i manji rizik od siromaštva.

Stoga, u kontekstu krize **ranjivost posmatramo dvojako – na (vrlo) kratak rok**, gde su determinante formalnost, odnosno **neformalnost i zarade**, i na **nešto duži rok** (ne nužno duži od jedne do dve godine), kada **sociodemografski faktori** mogu imati veću ulogu.

Kao sektor s verovatno najviše karakteristika ranjive zaposlenosti ističe se najpogođeniji sektor – HORECA. Naime, u tabeli 1 prikazujemo izabrane faktore ranjivosti zaposlenosti posmatrane po sektorima. Rangiranje je vršeno prema metodologiji koja je slična staroj metodologiji za Indeks ljudskog razvoja (HDI) – gde su svi prikazani faktori uzeti s jednakim ponderom. Prema posmatranim faktorima, HORECA sa ističe kao sektor koji u proseku ima najranjiviju strukturu zaposlenosti – natprosečno učešće neformalne zaposlenosti i mladih, te niske zarade i prosečno obrazovanje. Kada bi se rodna struktura uklonila iz posmatranja, kao

¹⁴ Zaposlenost (nevoljnog) niskog intenziteta zapravo nije zaposlenost u punoj meri i takođe proizvodi ranjivost ali njeno identifikovanje i analiza prevazilaze okvire ove studije. Takva studija bi u velikoj meri morala da počiva na analizi poljoprivrede koja je u njoj najzastupljenija, a koju ova studija ne obuhvata.

¹⁵ Osim osobina pojedinca, značajnu ulogu u neformalnosti ima i poreski sistem.

¹⁶ Teško je zamisliti situaciju u kojoj jedna visoko plaćena profesija odjednom prestaje da postoji. Ukoliko je zarada viša, postoji veći prostor za prilagođavanje.

sektor visoko ranjive zaposlenosti istaklo bi se građevinarstvo – čiji su zaposleni u nešto boljem položaju samo po pitanju zarade. Dalje, prehrambena industrija pokazuje se kao sektor s veoma ranjivom formalnom zaposlenošću (budući da je neformalna zaposlenost niska), dok su lične usluge visoko ranjive po svim posmatranim kriterijumima, osim starosti. Takođe, obrazovanje i stvaralaštvo jesu primeri sektora koji, iako visoko neformalni, zapravo nisu naročito ranjivi. Na suprotnom kraju spektra u odnosu na HORECA-u nalazi se IKT, kao sektor čija je zaposlenost najmanje ranjiva. Međutim, sektori i faktori ranjivosti imaju svoje specifičnosti koje nešto detaljnije obrađujemo u narednom poglavlju.

Tabela 1: Izabrani faktori ranjivosti zaposlenosti po sektorima

Sektor CEVES	Udeo neformalnih	Zarade	Obrazovanje*	Učešće mladih 15–29	Učešće starijih od 50 godina	Broj žena starijih od 45 godina
	%	% prosečne	Indeks	%	%	000
HORECA	16	86	2,0	32	17	16
Građevinarstvo	35	106	1,9	16	29	3
Lične usluge	29	91	2,1	24	17	7
Ostala prerađivačka	5	99	2,1	20	25	56
Trgovina na malo – hrana	4	76	2,1	19	20	32
Prehrambena	7	90	2,0	15	27	21
Ostala trgovina na malo	11	84	2,2	20	20	27
Prevoz putnika i turizam	8	96	2,1	14	31	2
Obrazovanje i stvaralaštvo	43	138	2,5	19	21	4
Trgovina na veliko	10	111	2,3	18	23	11
Prevoz tereta	7	118	2,1	15	26	4
Profesionalne usluge	9	118	2,6	16	26	28
Zdravstvena i socijalna zaštita	7	123	2,5	13	34	6
IKT	7	163	2,6	26	12	5
Svi sektori	11	100	3	19	22	221

Izvor: Kalkulacije autora na osnovu ARS 2019 mikropodataka

VI.a Tipovi radnog angažmana

Premda se zaposleni radnici u opštem slučaju nalaze u relativno boljem položaju od nezaposlenih osoba, postoje velike razlike u pravima, položaju i pre svega zaštićenosti različitih vrsta radnika. Zakonodavna zaštita zaposlenja povlači jasnu demarkacionu liniju između onih radnika koji uživaju u njenim pravima (formalno zaposleni radnici) i onih koji ne podležu ovoj instituciji tržišta rada (neformalno angažovani radnici). U osnovi, zakonodavna zaštita zaposlenja podrazumeva čitav korpus normi koji formalno angažovanim radnicima pruža određene beneficije (kao što su penziono, zdravstveno i socijalno osiguranje, osiguranje u slučaju nezaposlenosti) i određeni stepen sigurnosti od gubitka posla, a koje nisu dostupne neformalnim radnicima, odnosno zaposlenima pod fleksibilnijim oblicima zapošljavanja. Zbog toga su neformalni radnici uglavnom prvi na udaru ukoliko dođe do nekog eksternog udara. Prethodno rečeno još jednom je potvrdila i ekonomska kriza iz 2008, prilikom koje je u prvom talasu krize broj neformalnih radnika proporcionalno više ostajao bez posla od formalnih.

Ne samo da zakonodavna zaštita zaposlenja pravi razlike između formalnih i neformalnih radnika, već određenu redistribuciju vrši i unutar samih formalnih radnika – od onih s atipičnim ugovorima ka onima s ugovorima o radu na neodređeno vreme. Iako se prema vrednosti indeksa zakonodavne zaštite zaposlenja (EPL) Srbija može svrstati u zemlje s umerenom zakonskom regulativom¹⁷ (Jandrić, 2019), nesumnjivo je da postoje velike razlike u stepenu zaštite između određenih kategorija radnika. Drugim rečima, radnici s tipičnim ugovorima o radu (zaposleni na određeno i neodređeno) uživaju veća prava i višu zakonodavnu zaštitu zaposlenja.

Formalno zaposlena lica angažovana posredstvom ugovora bez unapred određenog datuma prestanka radnog odnosa (formalno zaposleni na neodređeno) uživaju najveća prava i stepen zaštite. Dakle, zaposleni na neodređeno ostvaruju sva prava iz radnog odnosa, tj. pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, te na plaćeno bolovanje i (plaćeni) godišnji odmor. Suštinski, ista prava iz radnog odnosa vuku i zaposleni na određeno vreme, dok ih razlikuje jedino stepen sigurnosti zaposlenja. Naime, ukoliko poslodavac želi da otpusti radnika zaposlenog na neodređeno, on je u obavezi da mu isplati otpremninu,¹⁸ dok u slučaju radnika zaposlenog na određeno može da sačeka istek ugovora i ne produži ga bez dodatnih troškova.

Zaposleni s atipičnim tipovima radnog angažmana obično uživaju znatno niža prava i sigurnost zaposlenja. Radi se o licima koja su angažovana ugovorima o privremenim i

¹⁷ Štaviše, nakon izmene Zakona o radu iz 2014. radno zakonodavstvo je u proseku nešto liberalnije od zemalja OECD-a.

¹⁸ Precizne obaveze poslodavca pri otpuštanju radnika zaposlenog na neodređeno razlikuju se u zavisnosti od razloga prekidanja radnog odnosa, što je važno imati u vidu.

povremenim poslovima, ugovorima o delu, ugovorima o obavljanju sezonskih poslova i sl.¹⁹ Veliki deo radnika angažovanih preko navedenih ugovora čine radnici koji učestvuju u triangularnoj zaposlenosti, odnosno oni koji su angažovani preko treće strane – omladinske zadruge ili agencije za privremeno zapošljavanje. Svaki od ovih atipičnih ugovora smatra se radom van radnog odnosa i u velikoj meri smanjuje prava radnika tokom rada, ali i obaveze poslodavca prema radniku u slučaju otpuštanja.

Ipak, među zaposlenima van radnog odnosa postoje razlike. Oni koji su zaposleni preko agencija imaju veća prava od ostalih zaposlenih iz ove kategorije. Štaviše, prema novom Zakonu o agencijskom zapošljavanju iz decembra 2019. oni su de jure izjednačeni s formalno zaposlenima (radnici zaposleni preko agencija najčešće su zaposleni preko ugovora na određeno), ali se njihova ranjivost ogleda u češćim promenama poslova koji su relativno slabije plaćeni, te poslodavci ređe ulažu u njihov ljudski kapital. S druge strane, zaposleni preko zadruge uživaju znatno manja prava – nemaju pravo na puno zdravstveno i penzijsko osiguranje, na osiguranje za slučaj nezaposlenosti, kao ni na plaćeno bolovanje i plaćeni godišnji odmor, dok je zaštita u smislu gubitka posla gotovo nepostojeća. Važno je istaći da ovu populaciju radnika uglavnom čine mladi. Zaposleni preko PPP ugovora imaju ista prava na penzijsko i zdravstveno osiguranje kao i zaposleni u radnom odnosu, ali nemaju pravo na plaćeno bolovanje i plaćen godišnji odmor.

Neformalni radnici ne uživaju nikakva formalna prava iz radnog odnosa. Neformalni radnici jesu oni koji rade kod poslodavca bez zvaničnog ugovora o radu (1), ili se samostalno bave određenom delatnošću u sivoj zoni (2), a mogu biti i samo pomažući članovi (komercijalno orijentisanog) domaćinstva (3). Osim što je jasno da ove grupe ne uživaju benefite institucija tržišta rada, potrebno je istaći da su one posebno ranjive u slučaju krize, budući da se ispostavlja da neformalni radnici mnogo brže gube posao od formalnih radnika. Svakako i između prve dve kategorije postoji određena, nešto suptilnija razlika koja takođe posebno dolazi do izražaja u kontekstu krize. Naime, neformalno samozaposleni su u smislu gubitka posla u boljem položaju u odnosu na neformalno zaposlene, budući da ne mogu biti otpušteni u pravom smislu, već se „prilagođavanja“ u njihovom slučaju svode na pad dohotka. Treća kategorija (pomažući članovi domaćinstva) smatra se posebno ranjivom i u uslovima van krize, pogotovo imajući u vidu da ovaj kontingent zaposlenosti čine žene i deca.²⁰

Pored podele na ugovore na određeno i neodređeno, postoje zaposleni koji su prijavljeni na puni iznos zarade i zaposleni koji su prijavljeni na iznos manji od punog, dok preostali deo dobijaju „na ruke“. Ta činjenica ima negativne reperkusije na njihovo penzijsko osiguranje i kreditnu sposobnost. Osnovna prava radno angažovanih lica prema tipu predstavljena su u tabeli

¹⁹ Radi jednostavnosti, sve ove zaposlene ćemo smatrati zaposlenima preko PPP ugovora.

²⁰ Na primer, pogledati: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

2. Takođe, postoje i zaposleni s punim i nepunim radnim vremenom, ali usled nepovoljnog poreskog tretmana zapošljavanje na nepuno radno vreme je retko.

Kao posebna kategorija zaposlenosti izdvajaju se samozaposleni. Samozaposlenost se suštinski poistovećuje s preduzetništvom, odnosno vlasništvom nad preduzetničkom radnjom. Već smo naveli da preduzetništvo suštinski može biti potpuno neformalno, međutim, na ovom mestu diskutujemo samo o onima koji pripadaju formalnim kategorijama. I među samozaposlenima postoje kategorije različitog stepena ranjivosti – od samozaposlenih bez zaposlenih (u daljem tekstu preduzetnici bez zaposlenih) koje međunarodna literatura²¹ posmatra kao ranjive, do samozaposlenih sa zaposlenima (u daljem tekstu preduzetnici sa zaposlenima) koji se smatraju manje ranjivim. Ranjivost samozaposlenih bez zaposlenih uglavnom se vezuje za činjenicu da ova vrsta preduzetništva u određenoj meri nastaje iz nužde – na primer preprodavci na (neformalnim) pijacama – kao i iz činjenice da oni nisu pravna lica (za obaveze odgovaraju ličnom imovinom). Međutim, kao što literatura takođe navodi, samozaposlenost je daleko od savršene mere ranjivosti²² – među samozaposlenima postoje kategorije koje su ranjive i one koje to nisu. U Srbiji u preduzetnike spadaju i agencije koje pružaju usluge kao što su advokatske, zdravstvene ili IKT usluge, i u kojima je ova forma zaposlenosti uglavnom način da se umanje fiskalne obaveze. Fokusirajući se na sigurnost posla i ostavljajući poljoprivredu po strani, smatramo da je bezbedno zaključiti da su preduzetnici značajno manje ranjiva kategorija od neformalno zaposlenih i veoma često manje ranjivi u odnosu na formalno zaposlene (budući da je manja sigurnost *posla* često kompenzovana višom zaradom).

²¹ Na primer, pogledati https://www.ilo.org/public/english/employment/download/mdg_en.pdf

²² https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_631497.pdf

Tabela 2: Prava radno angažovanih lica prema tipu angažmana

Modalitet zaposlenja	Tip radnog angažmana	Pravo na:					
		Zaradu	Penzijско osiguranje	Zdravstveno osiguranje	Osiguranje za slučaj nezaposlenosti	Plaćeno bolovanje	Plaćen godišnji odmor
Samozaposleni	Nije primenljivo	Da	Da	Da	Da	Da	Da
U radnom odnosu	Za stalno	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	Na određeno	Da	Da	Da	Da	Da	Da
Van radnog odnosa	Preko agencija	Da	Da	Da	Da	Da	Da
	Preko PPP ugovora	Da	Da	Da	Da	Ne	Ne
	Preko zadruga	Samo za efektivan rad	Da, umanjeno	Samo u slučaju povrede na radu	Ne	Ne	Ne
	U neregistrovanom preduzeću	Da	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
	U registrovanom preduzeću bez ugovora o radu	Da	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
	Pomažući članovi domaćinstva	Ne nužno	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

Budući da je cilj istraživanja sagledavanje efekata krize na različite kategorije zaposlenih u različitim sektorima, **zaposlenost u privatnom sektoru ćemo posmatrati izdvojeno od javnog sektora**, budući da nije očekivano da će se kriza na zaposlene u javnom sektoru odraziti negativno (više o tome videti u Aneksu 4). Dodatno, zaposleni u javnom sektoru *ceteris paribus* uživaju nešto veću zaštitu zaposlenja u odnosu na radnike u privatnom sektoru, između ostalog, i usled činjenice da su češće pokriveni kolektivnim i sindikalnim ugovorima. Potrebno je istaći da iako u javnom sektoru neformalni radnici najverovatnije uopšte ne postoje, ipak postoji kontingent od nešto preko 20.000 zaposlenih van radnog odnosa (poluformalni).²³ Osim što je taj kontingent relativno mali u odnosu na ukupan broj zaposlenih u javnom sektoru (<3%), razlog angažovanja

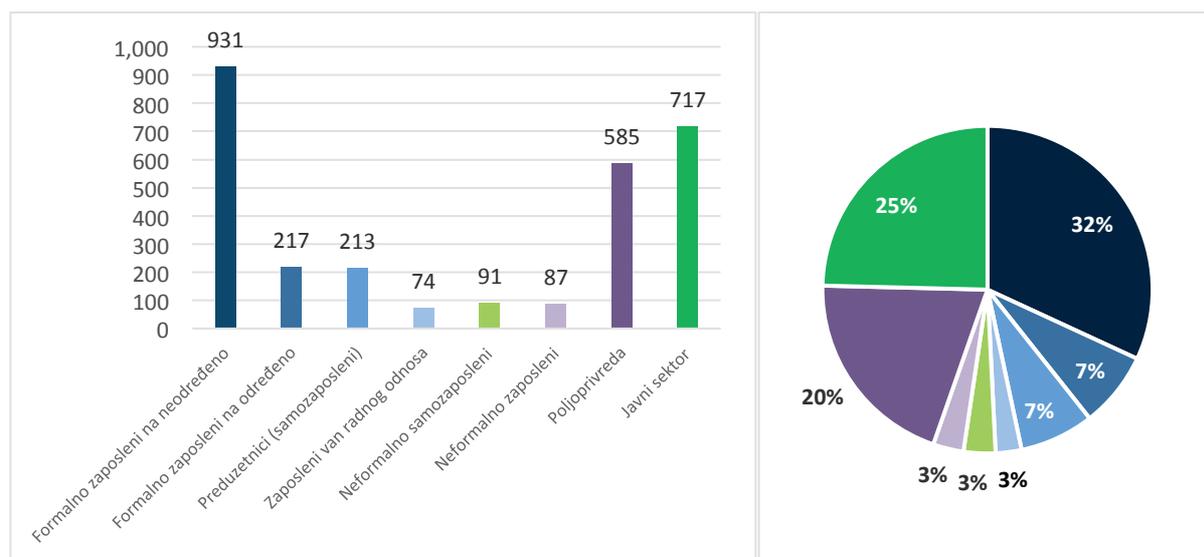
²³ RZS, statistika o broju zaposlenih u javnom sektoru.

ovih radnika putem ovih ugovora najviše se zasniva u tekućoj zabrani zapošljavanja, ali je malo verovatno da će na njihovu sudbinu uticati efekat krize.

VI.b Struktura i karakteristike tržišta rada po tipovima radnog angažmana

Iako na tržištu rada u Srbiji dominantno učešće imaju pretežno zaštićeniji modaliteti zaposlenosti, postoji veliki broj lica koji spada u manje sigurne modalitete. Od oko 2,9 miliona zaposlenih u 2019. godini 926.000 (32%) formalno je zaposleno na neodređeno u privatnom sektoru, dok je još 717.000 (25%) zaposleno u javnom sektoru (grafikon 5). U smislu verovatnoće gubitka posla ove kategorije su verovatno (*ceteris paribus*) najzaštićenije od gubitka posla za vreme krize. Dodatno, formalno zaposlenih na određeno je oko 217.000 (7%), dok je samozaposlenih nešto više od 200 (7%). I dok je za zaposlene na određeno jasno da su ranjiviji nego zaposleni na neodređeno, kao što smo naveli u prethodnom poglavlju, za samozaposlene definitivni zaključci ne mogu se doneti. Naime, samozaposleni jesu u proseku pretrpeli značajniji gubitak prihoda nego preduzeća koja zapošljavaju veći broj radnika (pogledati Aneks 2). Međutim, čak i ukoliko kriza ugrozi njihovo poslovanje, oni *u proseku* predstavljaju manje ranjive kategorije stanovništva u smislu materijalnog statusa (pogledati grafikon 7). Dalje, dok je 74.000 zaposlenih (3%) van radnog odnosa najslabije zaštićena potkategorija formalno zaposlenih, ukupno najmanje zaštićena kategorija ostaje 178.000 potpuno neformalno angažovanih (6%). Na kraju, u poljoprivredi je zaposleno 585.000 lica (20%). Ovu specifičnu kategoriju većinski čine neformalni radnici (60%, od čega su trećina pomažući članovi domaćinstva), dok se svega 7% odnosi na formalno zaposlena lica.

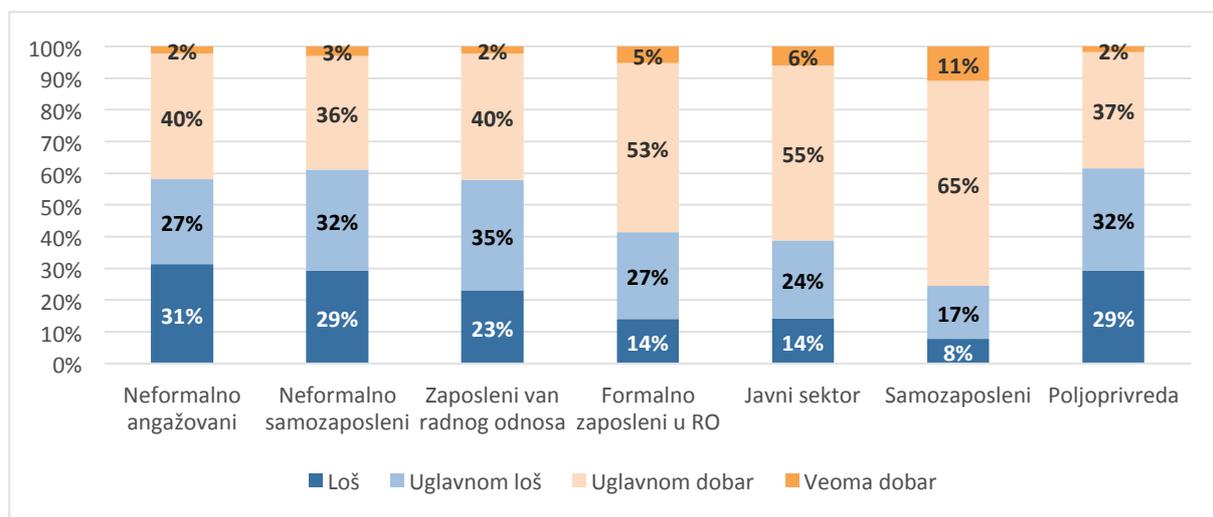
Grafikon 7: Broj zaposlenih prema sektoru i vrsti angažovanja u 2019. godini



Izvor: Anketa o radnoj snazi 2019, RZS, kalkulacije autora

Tip radnog angažmana je u proseku veoma važna odrednica materijalnog statusa (domaćinstva) zaposlenog. Na osnovu samoprocenjenog materijalnog statusa domaćinstva uočava se značajna i konzistentna razlika, kako među formalnim i neformalnim radnicima, tako i unutar formalnih radnika (grafikon 7). Neformalni radnici, zajedno sa zaposlenima van radnog odnosa, u osetno su nepovoljnijem položaju u odnosu na formalno zaposlene (oko 60% domaćinstava u nepovoljnom je položaju u odnosu na oko 40%). Ovo ukazuje ne samo samo na niži kvalitet poslova i niže zarade već i na veću nestabilnost radnog angažmana ovih kategorija. Takođe, podaci prikazani na grafikonu 7 i govore u korist hipotezi da su samozaposleni (preduzetnici) u proseku manje ranjiva kategorija nego ostali. Svakako, sektor u kome je zaposlen pojedinac ima važnu ulogu kao odrednica njegovog materijalnog statusa. Na primer, teško se može zaključiti da je neformalno zaposleni u IKT u gorem položaju od formalno zaposlenog u trgovini ili HORECA-i, imajući u vidu razlike u zaradama i generalnoj prilagodljivosti zaposlenih u IKT-u. Ovim razlikama detaljnije ćemo se baviti u narednim poglavljima.

Grafikon 8: Samoprocenjeni materijalni status prema tipu radnog angažmana



Izvor: Anketa o radnoj snazi 2019, RZS, kalkulacije autora

Kao sektori sa značajnijim brojem zaposlenih u manje sigurnim modalitetima izdvajaju se građevinarstvo, HORECA, lične usluge i obrazovanje i stvaralaštvo. Ovo su sektori s natprosečno visokom neformalnom zaposlenošću i ispodprosečnom formalnom zaposlenošću (tabela 3). Štaviše, u ovim sektorima skoncentrisana je polovina ukupne neformalne zaposlenosti. Ostavljajući HORECA-u po strani, u ovim sektorima nalazi se više neformalnih nego formalnih radnika s ugovorima na neodređeno. Posmatrajući samo neformalnu zaposlenost, zanimljivo je da je ona po ostalim sektorima raspoređena relativno homogeno, izuzimajući ukupnu prerađivačku industriju i trgovinu hranom. Takođe, i odnos formalne zaposlenosti na određeno i na neodređeno (u radnom odnosu) vrlo je stabilan u svim sektorima – na tri zaposlena na neodređeno dolazi jedan zaposleni na određeno, uz varijacije od svega +/-5 procentnih poena. Na kraju, zaposlenost van radnog odnosa ne predstavlja naročito brojnu i u ovom slučaju

analitički interesantnu kategoriju (74 .000 zaposlenih ukupno), imajući na umu relativno homogen sektorski raspored.

Tabela 3: Struktura zaposlenosti privatnog sektora (bez poljoprivrede)²⁴

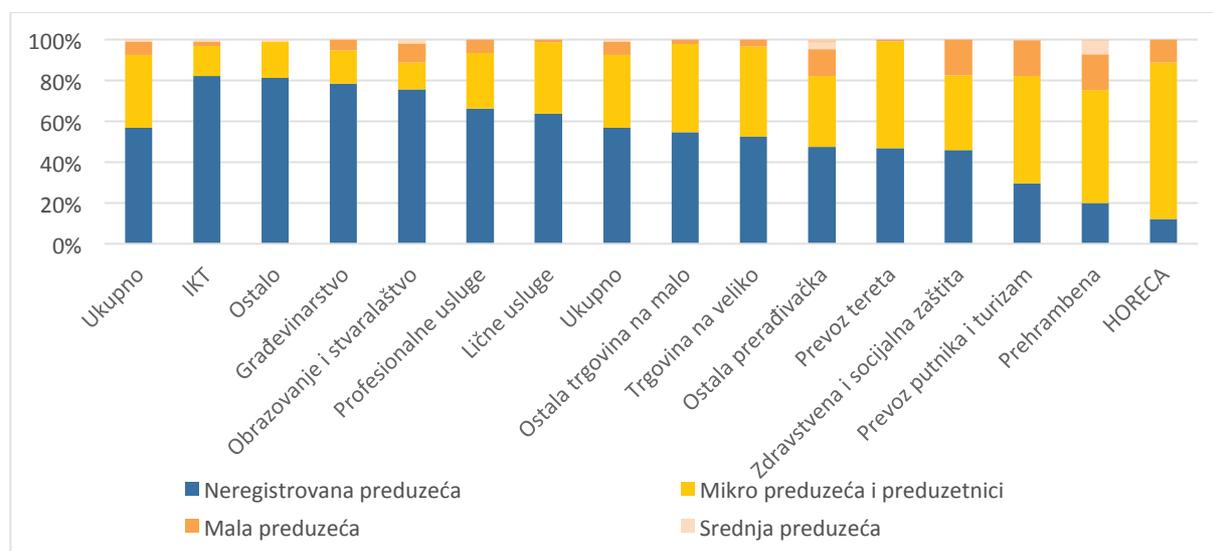
Sektor	Učešće u ukupnoj zaposlenosti sektora (red = 100%)					Struktura (kolona = 100%)		Zaposlenih (000)
	Nefor- malno	For- malno	U RO na određeno	U RO na neodređeno	Samozapo- sleni	Neform- alno	Van RO	
						Ukupno	Ukupno	
	-	Van RO	U RO na određeno	U RO na neodređeno	Samozapo- sleni	Ukupno	Ukupno	Ukupno
Prehrambena	7%	6%	14%	67%	6%	4%	8%	101
Ostala prerađivačka	5%	3%	16%	70%	7%	10%	18%	411
Građevinarstvo	35%	6%	10%	37%	12%	25%	11%	129
Trgovina na veliko	10%	2%	9%	61%	18%	6%	3%	110
Trgovina na malo – hrana	4%	3%	17%	66%	10%	3%	5%	135
Ostala trgovina na malo	11%	3%	12%	59%	15%	8%	6%	135
Prevoz putnika i turizam	8%	10%	12%	46%	24%	2%	4%	35
Prevoz tereta	7%	4%	16%	59%	14%	3%	4%	78
HORECA	16%	7%	12%	52%	12%	9%	10%	99
IKT	7%	4%	15%	56%	18%	2%	4%	64
Profesionalne usluge	9%	7%	12%	53%	19%	8%	16%	166
Lične usluge	29%	4%	8%	31%	28%	10%	3%	62
Zdravstvena i socijalna zaštita	7%	9%	11%	51%	22%	1%	3%	23
Obrazovanje i stvaralaštvo	43%	3%	11%	32%	11%	7%	1%	27
Ostalo	13%	10%	14%	58%	4%	2%	3%	25
Ukupno (000)	178	74	213	931	204	178	74	1.599

Izvor: Anketa o radnoj snazi 2019, RZS, kalkulacije autora

²⁴ Intenzitet crvene boje određuje se za svaku kolonu prema učešću ranjivih kategorija. Tamnija crvena boja ukazuje na veće prisustvo/učešće određene kategorije (neformalni, formalni van RO) u sektoru i strukturi.

Neformalna zaposlenost uglavnom je skoncentrisana u neregistrovanim preduzećima i preduzećima koja zapošljavaju manje od 10 zaposlenih. Drugim rečima, neformalna zaposlenost je daleko ređa pojava u malim, srednjim i velikim preduzećima nego kod preduzetnika i mikropreduzeća. Ukupno posmatrano, gotovo 60% neformalne zaposlenosti odnosi se na neformalna preduzeća, dok se još nešto više od trećine nalazi u (registrovanim) preduzećima s manje od 10 zaposlenih (grafikon 8).²⁵ Drugim rečima, neformalna zaposlenost nešto je češće vezana za samostalno (neformalno) bavljenje nekom delatnošću, nego za zaposlenost u pravom preduzeću. Važno je napomenuti i da čak 95% zaposlenosti u neregistrovanim preduzećima čini neformalna samozaposlenost (bez zaposlenih). Izuzetak u ovom smislu predstavlja građevinarstvo, u kome neregistrovana preduzeća u proseku imaju oko dva zaposlena, što ne čudi, imajući u vidu prirodu posla. I ostale razlike po sektorima uglavnom su intuitivne – IKT i HORECA mogu da posluže kao primer. Naime, imati neformalan posao u IKT-u ne zahteva konkretno radno mesto ili poseban fizički kapital, a postoje i različite platforme koje ovakav vid rada olakšavaju. Slična analogija važi i za obrazovanje i profesionalne usluge. S druge strane, HORECA zahteva konkretan objekat u kome se gosti uslužuju – te je teže da takvo preduzeće bude u potpunosti neformalno.

Grafikon 9: Struktura neformalne zaposlenosti prema sektoru i veličini preduzeća (% procenat neformalno zaposlenih unutar sektora prema veličini preduzeća)



Izvor: Anketa o radnoj snazi 2019, RZS, kalkulacije autora

Generalno, zaposlenost u neregistrovanim preduzećima češće je karakteristika uslužnog nego proizvodnog sektora, budući da se ovi zaposleni više oslanjaju na ljudski kapital (veštine), nego na fizički. Kao što smo naveli, različite varijacije postoje. Tako se, na primer, zaposleni u neregistrovanim preduzećima u sektoru obrazovanja najčešće bave držanjem onlajn časova i

²⁵ Podaci iz ankete o radnoj snazi ne omogućavaju razdvajanje zaposlenosti na preduzetnike i mikropreduzeća, budući da zaposleni pružaju odgovor samo o veličini preduzeća u kome rade u smislu broja zaposlenih, ali ne i o formi samog preduzeća (preduzetnik ili mikropreduzeće).

sličnim aktivnostima dok se zaposleni u ličnim uslugama bave pružanjem kozmetičkih usluga ili različitim vrstama popravki po domaćinstvima. U građevinarstvu je reč o specifičnim nišama. Firme koje se bave niskogradnjom i visokogradnjom (koje tipično imaju više od 10 zaposlenih) veoma retko direktno upošljavaju neformalne radnike, najvećim delom zbog rigoroznijih inspekcija i bezbednosnih standarda. Visoka neformalnost u građevinskom sektoru u najvećoj meri potiče od neformalnih i formalnih malih preduzeća/preduzetnika koji se bave različitim vrstama adaptacija (najčešće privatnih stanova). S druge strane, (neformalno) angažovani u HORECA-i, trgovini hranom, prehrambenoj industriji i turizmu više su vezani za mesto radnog angažmana i teže im je da svoje usluge prodaju *konsultantski* van konkretnog (i registrovanog) preduzeća. Svakako, postoje i sektori koje karakteriše pomalo od oba sveta. Na primer, u prerađivačkoj industriji lice može da se (neformalno) bavi proizvodnjom i prodajom određenih zanatskih proizvoda (najčešće preko interneta), kao i što može biti uposleno u konkretnom preduzeću. Slično važi i za ostalu trgovinu na malo, gde se pored *standardnog* neformalnog upošljavanja značajan broj lica bavi preprodajom proizvoda koje najčešće nabavlja u inostranstvu.

VI.c Visina zarade kao faktor ranjivosti

U pogledu visine zarade, neformalnost igra značajnu ulogu, ali je sektor u kom je radnik angažovan ipak bitniji.²⁶ Uporedna analiza sektora prema prosečnim zaradama, kao i odvojeno za formalne i za neformalne radnike, pokazuje da sektori s visokim formalnim (i prosečnim) zaradama – IKT, obrazovanje i stvaralaštvo, prevoz tereta i u manjoj meri zdravstvena i socijalna zaštita – imaju i relativno visoke prosečne neformalne zarade. Tabela 3 prikazuje uporedne sektorske prosečne zarade svih zaposlenih, kao i zasebno za formalno i neformalno angažovane (u % od prosečne formalne zarade u privredi). Za neformalnu zaposlenost data je ekspanzirana²⁷ i neekspanzirana zarada. Visoka korelacija prosečne sektorske neformalne zarade s prosečnom ekspanziranom neformalnom zaradom je evidentna. (S druge strane, prosečne ekspanzirane neformalne zarade nisu uvek niže od proseka formalnih zarada.) Sektori se grupišu u tri grupe po visini zarade – niske zarade, do 95% proseka formalne zaposlenosti u privredi, srednje 95–116% i visoke – više od 116% i grupe s najnižim zaradama ne menjaju se ukoliko se u merenju koriste neekspanzirane zarade.²⁸

²⁶ Za metodološku napomenu o načinu analize zarada pogledati Aneks 5: Metodološke napomene o analizi zarada.

²⁷ Ekspanzirana zarada jeste zarada normirana na ekvivalent zarade za puno radno vreme.

²⁸ Prosečne zarade izračunate su na osnovu ekspanziranih zarada tj. date su za pretpostavku 40-časovne radne nedelje kako za formalnu, tako i za neformalnu zaposlenost. Ekspanziranje u skoro svim slučajevima (značajno) precenjuje/potcenjuje zaradu ostvarenu u neformalnom/formalnom radu zbog tendencije da neformalni rad bude niskog intenziteta a da se u formalnom radu radi više sati nego što je plaćeno. Ukoliko se umesto ekspanziranih zarada uzmu ostvarene zarade u neformalnom radu ili u oba oblika rada, rang sektora u okviru svake od grupacija menja se i sektor obrazovanja spušta se iz visoke zarade u srednju zaradu, ali grupacija sektora s niskim zaradama ostaje nepromenjena.

Tabela 4: Zarade u procentu od prosečne zarade svih formalno zaposlenih

Sektori	Ukupno	Formalni	Neformalni	Neformalni (neekspandirani)
Trgovina hranom	75%	75%	64%	71%
Ostala trgovina na malo	83%	83%	67%	62%
HORECA	84%	87%	74%	67%
Prehrambena industrija	89%	91%	76%	72%
Lične usluge	90%	85%	108%	79%
Prevoz putnika i turističke agencije	95%	90%	122%	118%
Ostala prerađivačka	97%	98%	78%	81%
Građevinarstvo	104%	108%	93%	104%
Trgovina na veliko	109%	112%	75%	79%
Prevoz tereta	116%	116%	129%	132%
Profesionalne usluge	116%	125%	77%	60%
Zdravstvena i socijalna zaštita	121%	111%	88%	77%
Obrazovanje i stvaralaštvo	132%	129%	134%	78%
IKT	161%	165%	116%	108%

Izvor: Anketa o radnoj snazi 2019, RZS, kalkulacije autora

VI.d Poreski sistem i sistem socijalnih davanja kao jedan od uzroka visoke neformalnosti

Kao što smo naveli, Republički zavod za statistiku prihvata definiciju Međunarodne organizacije rada i u neformalno zaposlene ubraja zaposlene u neregistrovanoj firmi, zaposlene u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, kao i neplaćene pomažuće članove domaćinstva. Stopa neformalne zaposlenosti od izbijanja ekonomske krize fluktuirala je oko nivoa od 20%, s tim da se u prethodne tri godine beleži blagi pad. Učešće neformalno zaposlenih od 18,2% (uključujući i poljoprivredu) u 2019. u Srbiji nije direktno uporedivo sa zemljama EU. Radi se o tome da EU koristi nešto drugačiji koncept neformalnosti – neprijavljeni rad. Ipak, Severna Makedonija je jedina od susednih zemalja koja objavljuje podatak o stopi neformalne zaposlenosti i njena vrednost približna je vrednosti u Srbiji.

Takođe, pored toga što je skoro svaki peti zaposleni u Srbiji neformalno angažovan, postoji veliki broj radnika koji stupa u formalan odnos s poslodavcem, ali deo zarade prima na ruke. Reč je o relativno rasprostranjenom fenomenu kovertiranih zarada, gde poslodavci radnike prijavljuju na minimalnu zaradu ili iznos koji je nešto viši od minimalca, a ostatak zarade isplaćuju gotovinski. Optimizujući na ovaj način, poslodavci ostvaruju uštede u

vidu neisplaćenih poreza i doprinosa na pun iznos zarade. Da je reč o prilično rasprostranjenoj praksi govore rezultati istraživanja prema kojima neprijavljene plate zaposlenih, odnosno kovertirane zarade, čine znatno veći deo sive ekonomije nego neprijavljeni profit. Prema proračunima autora na osnovu Ankete o uslovima poslovanja preduzeća, od 100 dinara sive ekonomije, oko 62 dinara čine neprijavljene plate zaposlenih, a 38 dinara neprijavljeni poslovni višak (NALED, 2018).

Nameće se pitanje zbog čega je neformalnost toliko rasprostranjena u Srbiji. Zbog kompleksnosti ovog fenomena ne postoji jedinstveni uzročnik, već je za nju odgovorna nepovoljna kombinacija različitih faktora. Iako ne postoji jedan činilac, možda se najznačajniji razlog neformalnosti naslućuje iz prethodno definisanog obrasca ponašanja preduzeća prilikom isplate zarada radnicima. Činjenica da veliki broj preduzeća isplaćuje deo zarade gotovinski nedvosmisleno ukazuje na neadekvatnost poreskog sistema, a pre svega poreza na zarade. Relativno izdašni fiskalni nameti²⁹ na zarade direktno stimulišu preduzeća da radnike u celosti ili barem delimično (posredstvom kovertirane zarade) angažuju neformalno. Prethodno je najlakše uočljivo pomoću visine poreskog klina (*tax wedge*) za različite nivoe zarade. U pitanju je standardna OECD metodologija gde se poreski klin izračunava kao odnos sume poreza i doprinosa i troškova rada, najčešće za 67%, 100% i 167% prosečne zarade.³⁰

Karakteristika poreskog klina u Srbiji takva je da je on u odnosu na zemlje EU relativno visok pri niskim nivoima zarada, a da je pritom relativno nizak pri visokim nivoima zarada. Drugim rečima, poslodavcima u Srbiji je relativno skuplje formalno angažovati niskoproduktivnog radnika (radnika sa niskom zaradom) nego poslodavcima u nekim drugim zemljama EU. Suprotno važi u slučaju visokoproduktivnog radnika. Divergentan obrazac proističe iz neznatne razlike od svega 1,7 procentnih poena između poreskog klina za radnika koji zarađuje 67% i za radnika koji zarađuje 167% prosečne zarade. Poređenja radi, prosečna razlika između navedenih poreskih klinova za 23 zemlje EU koje su članice OECD-a iznosi oko 9 p. p. (World Bank, 2019). Što je razlika veća, porezi na zarade su progresivniji i obratno. Stoga, **izuzetno niska progresivnost oporezivanja rada u Srbiji „kažnjava“ poslodavce koji na formalnom tržištu angažuju niskoproduktivne radnike.**

Niska progresivnost oporezivanja rada u Srbiji posledica je postojanja linearne stope poreza na zarade od 10% i jedinstvene stope doprinosa koja ne zavisi od nivoa zarade,³¹ kao i nepostojanja odbitaka za izdržavane članove porodice. U takvoj konstelaciji stvari minimalnu progresivnost poreskom sistemu, i to indirektnu, obezbeđuje jedino neoporezivi iznos zarade. Mnoge zemlje koje primenjuju ovakav model oporezivanja utvrdile su neoporezivi iznos

²⁹ Iako ne na direktan, relativno visoki parafiskalni nameti u vidu tarifa, naknada, članarina i sl. na indirektnan način utiču na preduzeća da uštede potraže na drugom mestu – neformalnom tržištu rada.

³⁰ <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>

³¹ Izuzev propisanih minimalnih i maksimalnih iznosa zarada.

na nivou minimalne zarade, dok je njegova visina u Srbiji dvostruko niža od zakonom propisane minimalne zarade. Štaviše, **postojanje minimalne osnovice za obračun doprinosa dodatno destimuliše preduzeća da formalno angažuju radnike s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena.** Kako se doprinosi ne mogu obračunati na iznos niži od 35% prosečne zarade, poslodavcima se ne isplati da formalno zaposle lice koje bi, na primer, četvrtinu radnog vremena radilo za prosečnu satnicu.

Relativno visoki porezi i doprinosi za niske nivoe zarada povlače sa sobom i problem u vezi s minimalnom zaradom. Paradoks minimalne zarade u Srbiji sastoji se iz toga da ona ne odgovara nijednom socijalnom partneru – poslodavci smatraju da je previsoka zbog pomenutih relativno visokih troškova rada, dok radnici (sindikati) smatraju da je apsolutno niska, toliko niska da ne može da pokrije ni minimalnu potrošačku korpu. Pošto dati iznos minimalne zarade ne odgovara ni jednima ni drugima, ekonomski kolač koji predstavlja razliku između troškova rada i neto zarade formalno zaposlenog radnika poslodavci i radnici stimulisani su da dele tako što stupe u neformalni radni aranžman. S tim u vezi, kombinacija neadekvatnog oporezivanja rada i neadekvatne minimalne zarade dodatno doprinosi širenju neformalnosti.

Sistem socijalne pomoći u Srbiji takav je da u određenoj meri destimulativno deluje na formalno zapošljavanje. Naime, socijalna pomoć u Srbiji prevashodno je binarnog karaktera – pravo na pomoć zavisi od toga da li je pojedinac zaposlen ili nije. Ne postoji opcija da lice koje ima nisku zaradu zbog toga što radi honorarno, s nepunim radnim vremenom i slično, istovremeno prima socijalnu pomoć. Bilo kakvo formalno zaposlenje diskvalifikuje lice sa spiska primalaca socijalne pomoći. Nepostojanje sistema beneficija uz rad stimuliše primaoca socijalne pomoći da nađu neformalni posao umesto formalnog posla i na taj način ostvare veći ukupan dohodak nego u slučaju formalnog zaposlenja. Dodatni problem odnosi se i na obimnu papirologiju, vreme i energiju, koje osoba koja se zaposlila treba da uloži da nakon prestanka rada ponovo dokaže da ima prava na socijalna davanja.

Slično sistemu socijalne pomoći, i sistem naknade za slučaj nezaposlenosti u određenoj meri stimuliše radnike da se zaposle na „crno“. Zbog činjenice da pravo na naknadu imaju samo ona lica koja aktivno traže posao,³² formalnim zaposlenjem nezaposlena lica gube pravo na naknadu za koju su mesečno izdvajala u vidu doprinosa dok su bila zaposlena. Dodatno, Nacionalna služba za zapošljavanje čak i rad van radnog odnosa registruje kao zaposlenje i ukida licu pravo na naknadu, te i ova opcija postaje neisplativa. Poredeći troškove i koristi, nezaposleni se neretko odlučuju da rade neformalno u periodu tokom kojeg ostvaruju pravo na naknadu.

³² Uz rigorozne uslove o dužini radnog staža i načinu prestanka radnog odnosa.

VI.e Nivo obrazovanja

Obrazovanje je moćan pokretač razvoja društva, a Svetska banka ga smatra najvažnijim faktorom koji utiče na jednakost prilika.³³ Ono olakšava pojedincima pronalaženje kvalitetnijih i sigurnijih oblika radnih angažmana. Razlike u obrazovnim postignućima među radnicima pozitivno su korelisane s njihovim stopama učešća u radnoj snazi, stopama zaposlenosti i zaradama, a negativno korelisane sa stopama nezaposlenosti.

Visokoobrazovani radnici aktivniji su na tržištu rada i njihove stope zaposlenosti znatno su više u odnosu na niskoobrazovane. Grafikon 9 upravo i prikazuje ove veze. Čak 88% visokoobrazovanih radnika (između 25 godina i 64 godine) u Srbiji aktivno je na tržištu rada, dok je njihova stopa nezaposlenosti 8%. S druge strane, stopa aktivnosti niskoobrazovanih radnika iznosila je samo 60%, dok je 11% njih nezaposleno. To jest, ne samo da su visokoobrazovani radnici znatno aktivniji na tržištu rada, već imaju i nižu stopu nezaposlenosti. Važno je napomenuti da je značajna razlika uočljiva i između nižeg i srednjeg nivoa obrazovanja, gde se aktivnost povećava s pomenutih 60% na 75%. Slične veze uočavaju se i u drugim zemljama – kako starim, tako i novim zemljama članicama EU. Uz pozitivnu korelaciju obrazovanja sa stopama aktivnosti i zaposlenosti, obrazovanje ima značajan pozitivan uticaj na zaradu, te se procenjuje da, na globalnom nivou, svaka dodatna godina školovanja povećava radnikovu zaradu na sat za 9%.³⁴ Za mlade u Srbiji, procenjeno je da prinos od dodatne godine školovanja iznosi oko 9,3%.³⁵ Ova ocena govori u prilog tome da ne samo da je obrazovanje „dobra investicija“ već su obrazovaniji pojedinci manje ranjivi na izazove na tržištu rada.³⁶ Svakako, važno je istaći i da tehnološke promene u velikom broju slučajeva favorizuju visokoobrazovane pojedince.

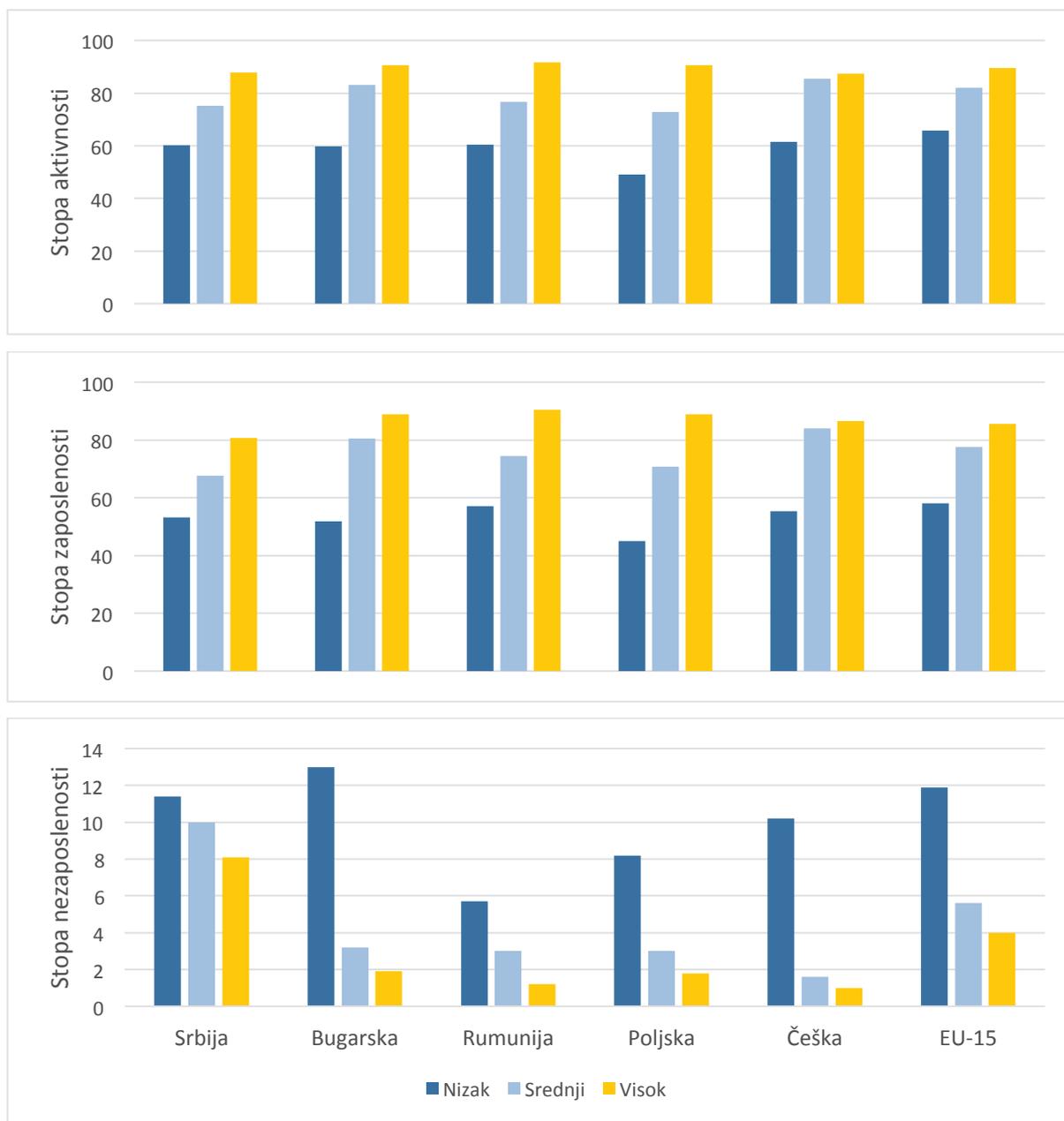
³³ *Education Overview*. 30 September, 2020.

³⁴ Psacharopoulos, G. and Patrinos, H. A., *Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature*, Working paper No. 8402.

³⁵ Vuksanovic, Nemanja, Joksimovic, Ljubinka and Aleksic, Dragan, „School to work transition in Serbia: Returns to investment in education of youth“, *Industrija*, 2018.

³⁶ Naravno, pri oceni uticaja nivoa obrazovanja na zaradu pojedinca važno je uzeti u obzir i sve druge relevantne faktore.

Grafikon 10: Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti po različitim nivoima obrazovanja u Srbiji i odabranim zemljama EU



Izvor: Eurostat

Navedeno upućuje na to da nivo obrazovanja pojedinca može predstavljati značajan faktor ranjivosti (i budućnosti) njegovog zaposlenja.³⁷ Štaviše, u razvijenim ekonomijama ono u velikoj meri štiti radnike od nezaposlenosti.³⁸ Dakle, s razvojem neke zemlje, obrazovanje ima sve veću ulogu u obezbeđivanju kvalitetnih radnih mesta, tj. radnih mesta koja nude pojedincu određeni stepen materijalne i socijalne sigurnosti, kao i prilike za dalji razvoj i usavršavanje.³⁹ Svakako, formalno obrazovanje ne mora biti presudan faktor sigurnosti i ranjivosti zaposlenja u

³⁷ U ovom tekstu fokus je na formalnom obrazovanju radnika.

³⁸ *Key Indicators of the Labour Market*, 9th ed., Report, International Labour Office (ILO), 2016.

³⁹ Korisno je pogledati i definiciju dostojanstvenih poslova.

svim sektorima, ali u velikom broju slučajeva pojedincu pruža fleksibilnost koju niskoobrazovani uglavnom nemaju. Ovo ćemo ilustrovati pomalo ekstremnim primerom – naime inženjer značajno lakše može pronaći posao u ugostiteljstvu, nego što bi obrnuto bio slučaj.

Nedostatak veština (kako onih koje se stiču kroz formalno obrazovanje, tako i ostalih) i često otežan pristup relevantnim informacijama, čine niskoobrazovane radnike manje prilagodljivim i otežavaju im pronalaženje kvalitetnijih i sigurnijih oblika radnih angažmana.⁴⁰ U uslovima krize, kada je verovatnoća gubitka posla povećana, izazovi za manje obrazovane postaju još naglašeniji. Odnosno, u slučaju gubitka posla, slabije obrazovani *ceteris paribus* teže pronalaze novo radno mesto. Uz to, slabije obrazovani imaju veću šansu da ostanu dugoročno nezaposleni, tj. nizak nivo obrazovanja smanjuje verovatnoću da će pojedinac naći novo radno mesto u roku od godinu dana.⁴¹ Problem dugoročne nezaposlenosti stoga predstavlja značajan faktor ranjivosti slabije obrazovanih radnika, posebno kada se uzmu u obzir brojni negativni efekti koji se vezuju uz dugoročnu nezaposlenost. OECD zaključuje da ovi negativni efekti (na primer: smanjenje budućih zarada, obezvređivanje stečenih veština, gubitak samopouzdanja i volje za traženjem pola) postaju izraženiji s nižim nivoom početnih kvalifikacija pojedinca.⁴² Na kraju, nemogućnost pronalaska novog radnog mesta može rezultirati i isključenjem pojedinaca s tržišta rada, tj. njihovim prelaskom u neaktivnost, čime se dodatno smanjuje verovatnoća novog (i kvalitetnog) zaposlenja. Važno je naglasiti da je problem dugoročne nezaposlenosti izuzetno izražen u Srbiji, gde je u drugom kvartalu ove godine, 52,1% nezaposlenih pojedinaca dugoročno nezaposleno.⁴³ Ovaj nivo dosta je viši u odnosu na nivo zemalja poput Rumunije (22,2%), Poljske (19,9%) ili Češke (21,4%).

U kontekstu COVID-19 krize važno je razumeti kako izgleda struktura obrazovanja posmatrana po sektorima, imajući u vidu razlike u trenutnoj pogođenosti i perspektivama. Isključujući poljoprivredu, dve trećine zaposlenih u Srbiji ima srednje obrazovanje, četvrtina visoko, dok je nešto manje od 10% niskoobrazovano. Na grafikonu 10 sektore smo rangirali prema aproksimaciji nivoa obrazovanja zaposlenih (indeks), koju smo računali kao ponderisani prosek – niskoobrazovani dobijaju vrednost 1, srednjeobrazovani 2, a viskoobrazovani 3. Prema tome, najpovoljniju obrazovnu strukturu imaju IKT (gde visokoobrazovani radnici čine 62% zaposlenih), sektor profesionalnih usluga (60%), ali i u sektorima zdravstvene i socijalne zaštite (55%) i obrazovanja i stvaralaštva (51%). S druge strane, najnepovoljnija obrazovna struktura nalazi se u građevinarstvu, ukupnoj prerađivačkoj industriji, HORECA-i i prevozu tereta, gde visokoobrazovani u zaposlenosti imaju učešće od oko 15%, a niskoobazovani 10% ili više.

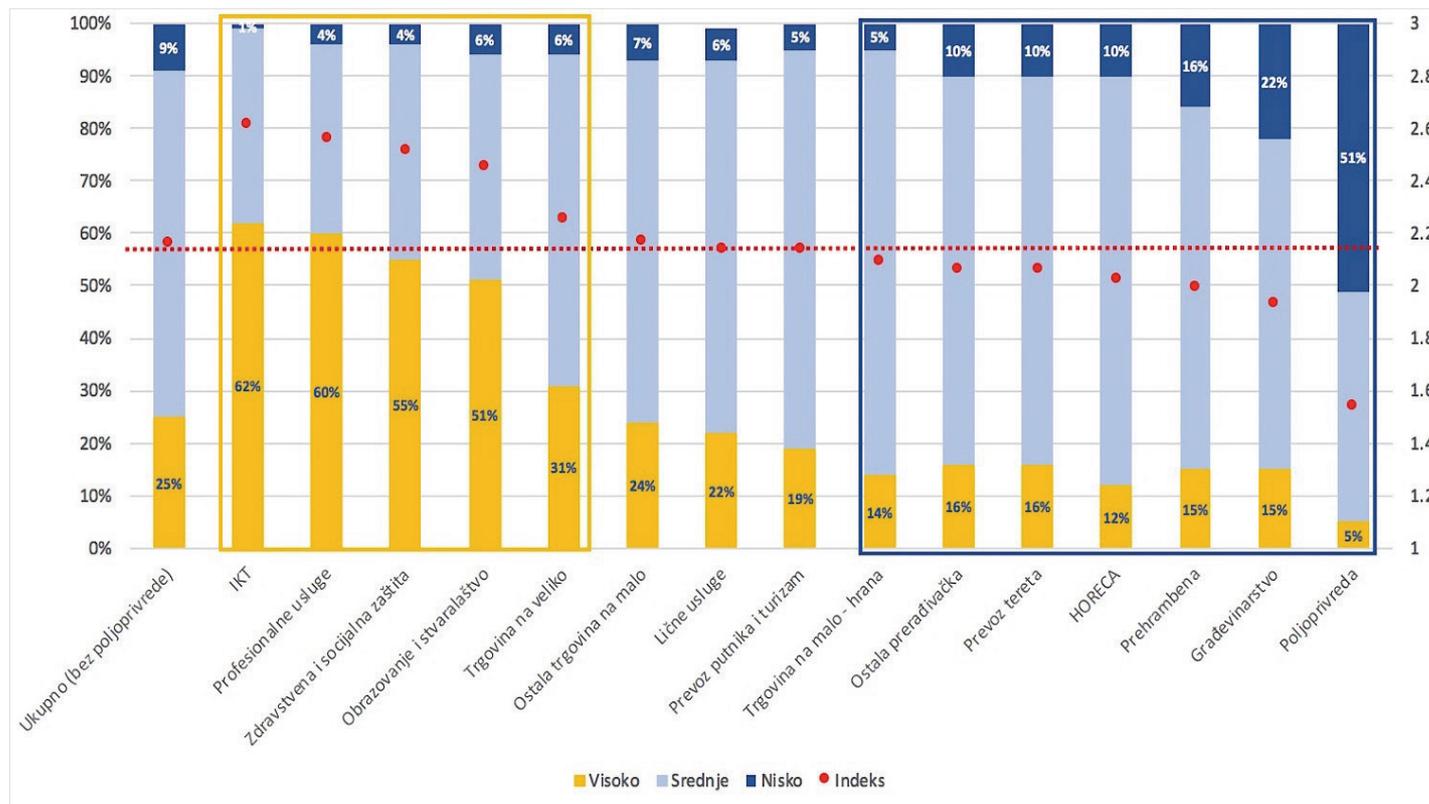
⁴⁰ Reyes, G. and Nguyen, T., *Labor Market for Growth*, World Bank Group.

⁴¹ Garrouste, C., Kozovska, K. and Perez, E. A., *Education and Long-Term Unemployment* (Tech.). Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

⁴² Dean, A., *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups* (Rep.), OECD.

⁴³ Izvor: Eurostat.

Grafikon 11: Obrazovna struktura po sektorima (leva osa) i indeks prosečnog obrazovanja (desna osa)



Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

Obrazovna struktura po sektorima značajno se razlikuje za formalne i neformalne radnike.

Svakako, *ex ante* obrazovni profil pojedinca ima veliki uticaj na to da li će on biti formalno ili neformalno angažovan. Iz podataka u tabeli 5 može se zaključiti da je čak 24% neformalnih radnika niskoobrazovano (u odnosu na 8% formalnih), dok visoko obrazovanje ima svega 13% (u odnosu na 27% formalnih). Ove razlike veoma su naglašene u prehrambenoj industriji, građevinarstvu, trgovini na veliko, ostaloj trgovini na malo, a najnaglašenije su u profesionalnim uslugama. Takođe, ove razlike odlikavaju različite prirode poslova formalnih i neformalnih radnika. U građevini su to (uglavnom) razlike između arhitekata, inženjera i tehničara, s jedne strane, i fizičkih radnika s druge. U profesionalnim uslugama to su razlike između zaposlenih u finansijama, marketingu i slično, dok su, s druge strane, zaposleni na poslovima čišćenja i obezbeđenja. S druge strane, u prevozu tereta, IKT i donekle HORECA-i razlike su uglavnom male i ukazuju na to da formalni i neformalni u proseku obavljaju sličnije tipove posla.

Tabela 5: Obrazovna struktura za formalno i neformalno angažovane

Sektor	Nisko		Visoko	
	Neformalno	Formalno	Neformalno	Formalno
Prehrambena	44%	14%	10%	15%
Ostala prerađivačka	15%	10%	8%	17%
Građevinarstvo	37%	15%	4%	20%
Trgovina na veliko	13%	6%	6%	34%
Trgovina na malo – hrana	19%	5%	6%	14%
Ostala trgovina na malo	32%	4%	11%	25%
Prevoz putnika i turizam	14%	4%	8%	20%
Prevoz tereta	15%	10%	17%	16%
HORECA	20%	8%	6%	14%
IKT	1%	1%	45%	63%
Profesionalne usluge	19%	3%	35%	62%
Lične usluge	13%	4%	17%	25%
Zdravstvena i socijalna zaštita	11%	4%	54%	55%
Obrazovanje i stvaralaštvo	10%	3%	34%	64%
Poljoprivreda	54%	47%	4%	6%
Ukupno (bez poljoprivrede)	24%	8%	13%	27%

Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

VI.f Godine

Pojedinci se mogu suočiti s jednim izvorom ili više izvora ranjivosti radnog angažmana, pa tako mogućnost pronalaženja kvalitetnog i stabilnog radnog angažmana delom zavisi i od starosne grupe kojoj radnik pripada. ⁴⁴ U Srbiji se mogu izdvojiti dve posebno ranjive starosne grupe kada je u pitanju položaj na tržištu rada: mladi (15–29 godina) i stariji⁴⁵ (50 godina – 64 godine). U kontekstu krize i mera vanrednog stanja, posebno se mogu izdvojiti i zaposleni preko 65 godina.

Mladi predstavljaju posebno ranjivu grupu i često se suočavaju s brojnim izazovima prilikom traženja kvalitetnog zaposlenja, a pokazuje se da je situacija na tržištu rada u momentu kada mlada osoba završava školovanje presudna za njenu karijeru. ⁴⁶ U Srbiji, mladi (15–24) imaju nisku stopu aktivnosti (29,6% u 2019. godini), ali i visoku stopu nezaposlenosti (27,5%), koja je u Srbiji najveća upravo u ovoj starosnoj grupi. Ipak, posmatrati stopu aktivnosti mladih nije dovoljno, jer su najčešće neaktivni i oni mladi koji se trenutno školuju. Zbog toga, važno je posmatrati stopu NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) odnosno udeo mladih koji se niti školuju, niti rade u ukupnoj populaciji. Visoka stopa učešća mladih NEET kategorije u ukupnoj populaciji predstavlja globalni izazov i jedan od prioriteta Međunarodne organizacije rada.⁴⁷ U Srbiji, ova stopa je 2019. iznosila 15,3%.⁴⁸ Takođe, podaci ukazuju na to da je tokom krize došlo do povećanja NEET stope – sa 17,5% na 20,1% u drugom kvartalu 2020. u odnosu na isti kvartal prethodne godine. Takođe, u svetu je čak 200 miliona mladih ljudi koji su aktivni na tržištu rada, a žive u siromaštvu.⁴⁹ MOR navodi brojne izazove koji stoje između mladih i nalaženja dostojanstvenih poslova. Iako je situacija u Srbiji slična situacijama u drugim evropskim zemljama, tj. mladi se u svakoj od zemalja smatraju ranjivom kategorijom (u manjoj ili većoj meri), na globalnom nivou, mladi na dostojanstven posao čekaju u proseku 13,8 meseci. Kongres lokalnih i regionalnih vlasti Evrope deli prepreke koje mladima otežavaju osamostaljenje na više kategorija, od kojih je jedna upravo pristup zaposlenju.⁵⁰ Pristup kvalitetnom zaposlenju po završetku školovanja procenjuje se na osnovu više pokazatelja, od kojih su samo neki tip radnog angažmana ili podatak o tome da li je neko radio i tokom školovanja.⁵¹

S druge strane, stariji radnici (50 godina – 64 godine) takođe se smatraju ranjivom starosnom grupom. Prvo, sve više se govori o različitim izvorima diskriminacije s kojima se ovi

⁴⁴ Lutovac, I., *Programi i mere aktivne politike zapošljavanja za teže zapošljiva lica*, Nacionalna služba za zapošljavanje.

⁴⁵ Jandrić, M. i Tanasković, S., *Položaj stanovništva između 50 i 64 godine na tržištu rada*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlada Republike Srbije i Program Ujedinjenih nacija za razvoj.

⁴⁶ Lebedinski, L., *Situacija mladih na tržištu rada u EU: Da li su mladi izgubljena generacija?*, 15. September 2017.

⁴⁷ *Youth employment*, (ILO).

⁴⁸ Izvor: Anketa o radnoj snazi.

⁴⁹ *What stands between youth and decent jobs?*, (ILO).

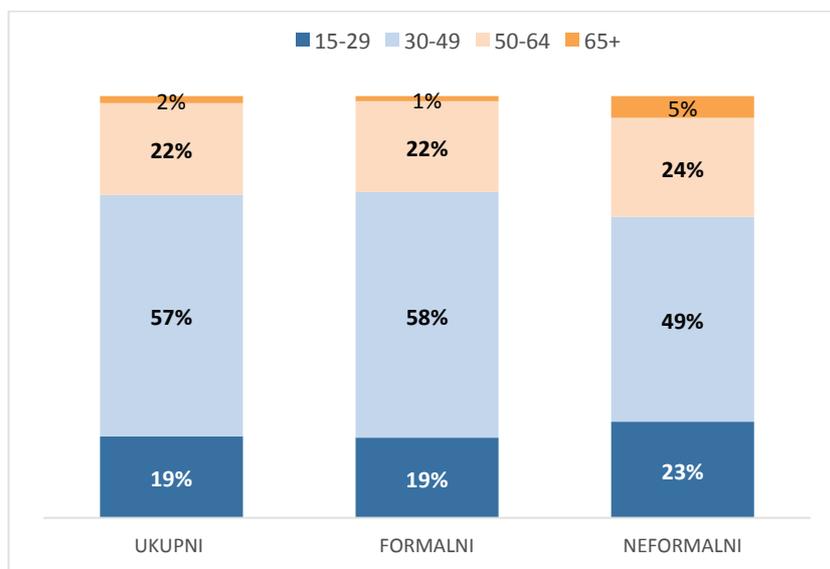
⁵⁰ Campbell-Clark, E., *Forever young? The role of youth policies and youth work at local and regional levels in supporting young people's transition to autonomy and working life* (Rep.), Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe, 2017.

⁵¹ Lebedinski, L., o. c.

radnici suočavaju kako na radnom mestu, tako i pri traženju novog posla. Na primer, neretko se veruje da su stariji radnici manje voljni ili čak sposobni da se prilagode novom okruženju i brzim promenama, pa i da usvoje neka nova znanja i veštine.⁵² Dakle, umesto da njihovo iskustvo bude prednost, njihov staž danas ih često čini manje poželjnim radnicima. Stariji se sve više suočavaju kako sa gubitkom posla, tako i s poslovima privremenog ili sezonskog karaktera. Mada se inače ne smatraju ranjivom grupom na tržištu rada, zaposleni stariji od 65 godina u kontekstu mera vanrednog stanja jesu od naročitog interesa, budući da im je kretanje tokom aprila i polovine marta bilo gotovo sasvim onemogućeno.

U Srbiji 43% zaposlenih pripada ranjivim starosnim grupama (ne računajući poljoprivredu). Mladi, odnosno stariji radnici čine približno petinu radne snage. Takođe, ranjive starosne grupe nešto su češće među neformalno angažovanim, nego među formalno zaposlenima.

Grafikon 12: Udeo različitih starosnih grupa u ukupno zaposlenima (bez poljoprivrede) – ukupno, formalni i neformalni

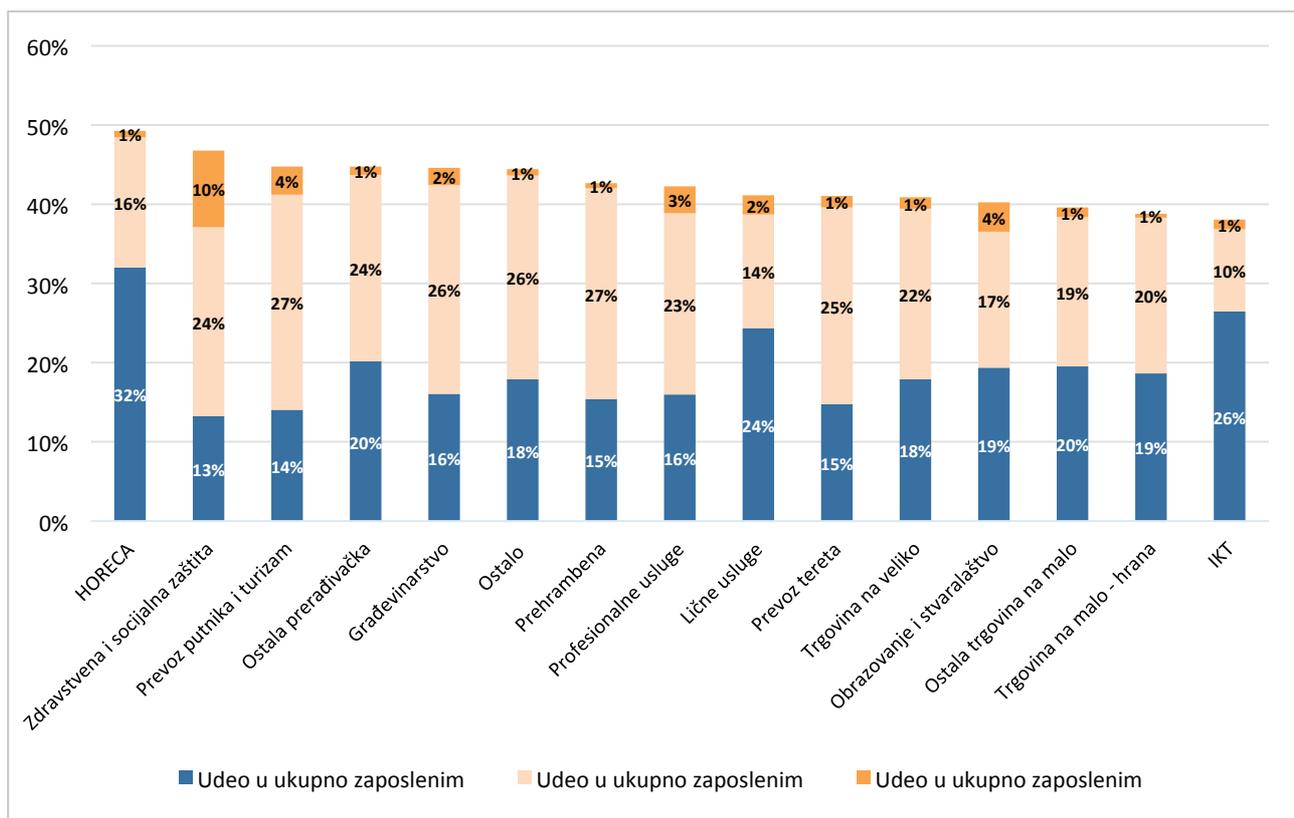


Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

Posmatrano po sektorima, najveće prisustvo ranjivih starosnih grupa ima HORECA, što duguje visokom prisustvu mladih koji čine čak trećinu radne snage. Kada su u pitanju mladi, značajno iznad proseka nalaze se i IKT (26%), kao i lične usluge (24%). U preostalim sektorima mladi uglavnom čine manje od petine radne snage. Takođe, u većini ovih sektora stariji radnici (50 godine – 64 godine) uglavnom čine između petine i četvrtine radne snage. Stariji od 65 godina čine značajan deo radne snage samo u zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, i nešto manje u prevozu putnika i obrazovanju i stvaralaštvu.

⁵² Chamorro-Premuzic, T. and Bersin, J., „The Case for Hiring Older Workers“. *Harvard Business Review*.

Grafikon 13: Starosna struktura po sektorima



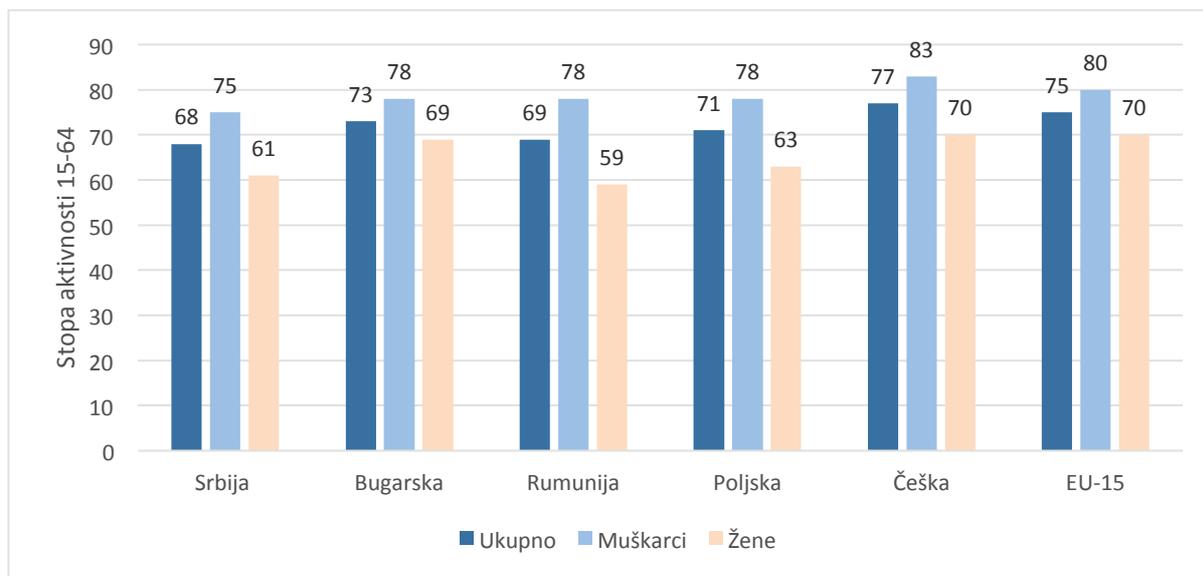
Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

VI.g Pol

Nalaženje dostojanstvenog zaposlenja često predstavlja značajan izazov za žene. Pre svega, one manje učestvuju u radnoj snazi, tj. učešće u radnoj snazi žena je, na globalnom nivou, za 26 procentnih poena niže nego kod muškaraca (aktivnost žena je 49%, naspram 75% muškaraca aktivnih na tržištu rada).⁵³ U nekim delovima sveta ova razlika prelazi i 50 procentnih poena. U Srbiji je stopa aktivnosti žena 61%, dok je stopa muškaraca znatno viša i iznosi 75%. Ovakve razlike uočavaju se i u drugim evropskim zemljama. Na primer, najveća razlika među svim posmatranim zemljama uočava se u Rumuniji, gde je stopa aktivnosti muškaraca za čak 19 p. p. viša u odnosu na stopu aktivnosti žena. Činjenica da su žene u proseku manje aktivne (odnosno neaktivnije) govori u prilog tome da se lakše obeshrabre onda kada izgube posao. Naravno, razlike postoje među ženama različitih godina, obrazovanja i iskustva.

⁵³ *The gender gap in employment: What's holding women back?*, (ILO).

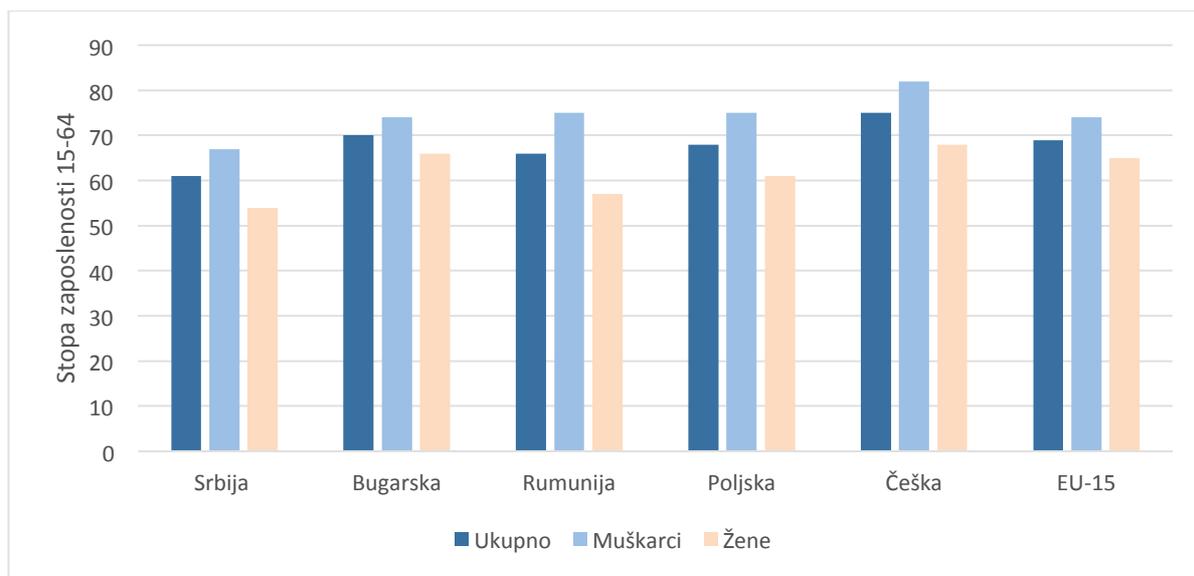
Grafikon 14: Stopa aktivnosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji i odabranim zemljama EU



Izvor: Eurostat

Ukoliko su aktivne na tržištu rada, one teže dolaze do kvalitetnog zaposlenja i češće su nezaposlene. Nezaposlenost žena, na globalnom nivou, veća je za 0,7 procentnih poena u odnosu na stopu nezaposlenosti muškaraca. Naravno, ovaj jaz varira u zavisnosti od stepena razvoja zemlje (smanjuje se u zemljama u razvoju i razvijenim zemljama), različitih nivoa obrazovanja, sektora i slično.⁵⁴ U Srbiji stopa zaposlenosti žena iznosi 54%, dok je stopa zaposlenosti muškaraca 67%. Kao i u slučaju stope aktivnosti, razlike u korist muškaraca prisutne su u svim zemljama EU.

Grafikon 15: Stopa zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta u Srbiji i odabranim zemljama EU



Izvor: Eurostat

⁵⁴ Kühn, S., Horne, R. and Yoon, S., *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*, International Labour Office, Geneva, 2017.

U publikaciji MOR-a *The World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017* izdvajaju se i dodatni faktori koji otežavaju položaj žena na tržištu rada. One češće rade *part-time*, odnosno manje sati rade za platu. Nekada je to njihov izbor (uzrok je često njihovo većeg angažovanja u obavljanju kućnih poslova i brizi o deci) dok je u drugim situacijama to jedina moguća opcija. U nekim zemljama u razvoju nedovoljna zaposlenost žena koja se vezuje za broj radnih sati dostiže i 40–50%. Takođe, uočava se i značajna razlika u zaradama žena i muškaraca, odnosno procenjuje se da u proseku, na globalnom nivou, one zarađuju čak 20% manje.⁵⁵ Iako je razlika u zaradama često zakonski regulisana, i dalje je i te kako prisutna i varira u zavisnosti od zemlje, obrazovnog nivoa i vrste posla.

Dakle, žene predstavljaju kategoriju na koju je posebno važno obratiti pažnju u kontekstu ranjivosti zaposlenja. Uz to, nisu ni sve kategorije žena podjednako ranjive, već se razlikuju kako po svom obrazovanju (visokoobrazovane žene su manje ranjive), tako i po godinama. Mlađe žene često se suočavaju s diskriminacijom pri zapošljavanju (a i na poslu) zbog toga što treba da postanu ili već jesu majke. S druge strane, starije žene posebno su ranjive i teže nalaze posao ukoliko su bez njega, što neretko rezultira njihovim isključenjem s tržišta rada.

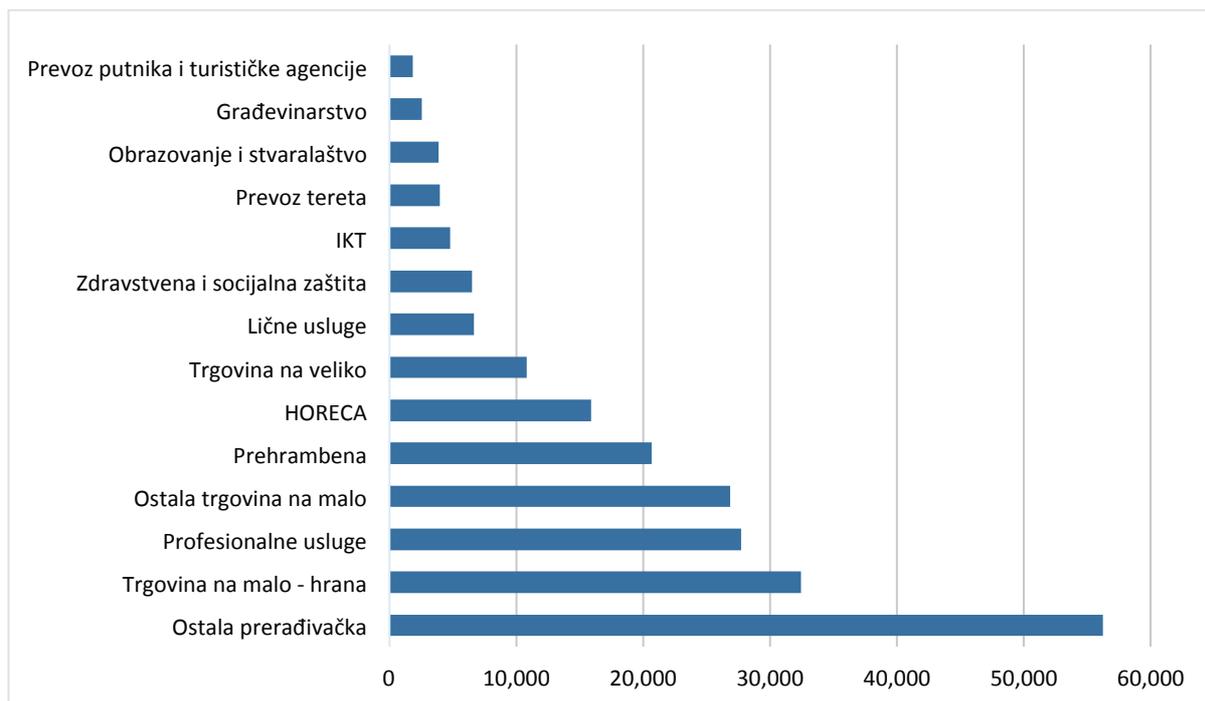
U Srbiji žene starije od 45 godina predstavljaju jednu od grupa koje na tržištu rada zaslužuju posebnu pažnju. Prema ARS iz 2016. godine, 48% žena između 45 godine – 64 godine bilo je neaktivno, naspram 28% muškaraca.⁵⁶ S aspekta sektorske pogodnosti, smatramo da je važno razumeti u kojim se sektorima nalazi onaj deo žena starijih od 45 godina koji je zaposlen. Iako bi mehanizmi podrške ovom delu populacije mogli biti i direktiniji, svakako jedna od determinanti pri odlučivanju kojim sektorima i na koji način je potrebno pomoći, mora biti i prisustvo ove ranjive grupe.

Stoga, na grafikonu 15 prikazujemo broj žena starijih od 45 godina po sektorima u Srbiji. Najveći broj radi u sektoru ostale prerađivačke industrije (56.000). Dalje, 32.000 žena radi u sektoru trgovine na malo hranom, dok je 28.000 žena zaposleno u sektoru profesionalnih usluga. Ipak, značajan broj njih radi i u visoko pogodnom HORECA sektoru (16.000) i u sektoru ličnih usluga (7.000). U sektorima s najpovoljnijom obrazovnom strukturom, kao što su IKT ili sektor obrazovanja i stvaralaštva, radi manji broj starijih žena.

⁵⁵ *Understanding the gender pay gap*, (ILO).

⁵⁶ *Tržište rada u Srbiji – položaj žena 45*, Udruženje „Žene na prekretnici“ u saradnji sa SeConS grupom.

Grafikon 16: Broj zaposlenih žena starijih od 45 godina po sektorima



Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

Podaci o rodnoj strukturi neformalnih radnika ne govore u prilog nepovoljnijem položaju žena. Izuzimajući poljoprivredu (i domaćinstva), u Srbiji radi oko 51.000 neformalno angažovanih žena (28% neformalnih radnika) i to uglavnom u uslužnim delatnostima. Naime, stopa neformalne zaposlenosti žena (neformalno angažovane žene u ukupno zaposlenim ženama) gotovo je dvostruko niža nego što je slučaj kod muškaraca (7,7% naspram 13,6%). Zanimljivo je i to da neformalno angažovane žene dominantno rade bez ugovora i osnovnih prava iz radnog odnosa, dok muškarci češće rade u neregistrovanim preduzećima. Na to da se žene, kao tradicionalno ranjiva grupa, ne nalaze u relativno težem položaju od muškaraca u pogledu neformalne zaposlenosti ukazuju i podaci posmatrani po sektorima – stopa neformalne zaposlenosti žena retko je iznad stope neformalne zaposlenosti muškaraca (tabela 6). Takođe, žene čine dominantan udeo neformalnosti samo u trgovini hranom na malo (78,6%) i zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti (64,5%), ali se radi o relativno malom broju žena (3.900 i 1.100 respektivno).

Tabela 6: Udeo žena u ukupno neformalno zaposlenim po sektorima

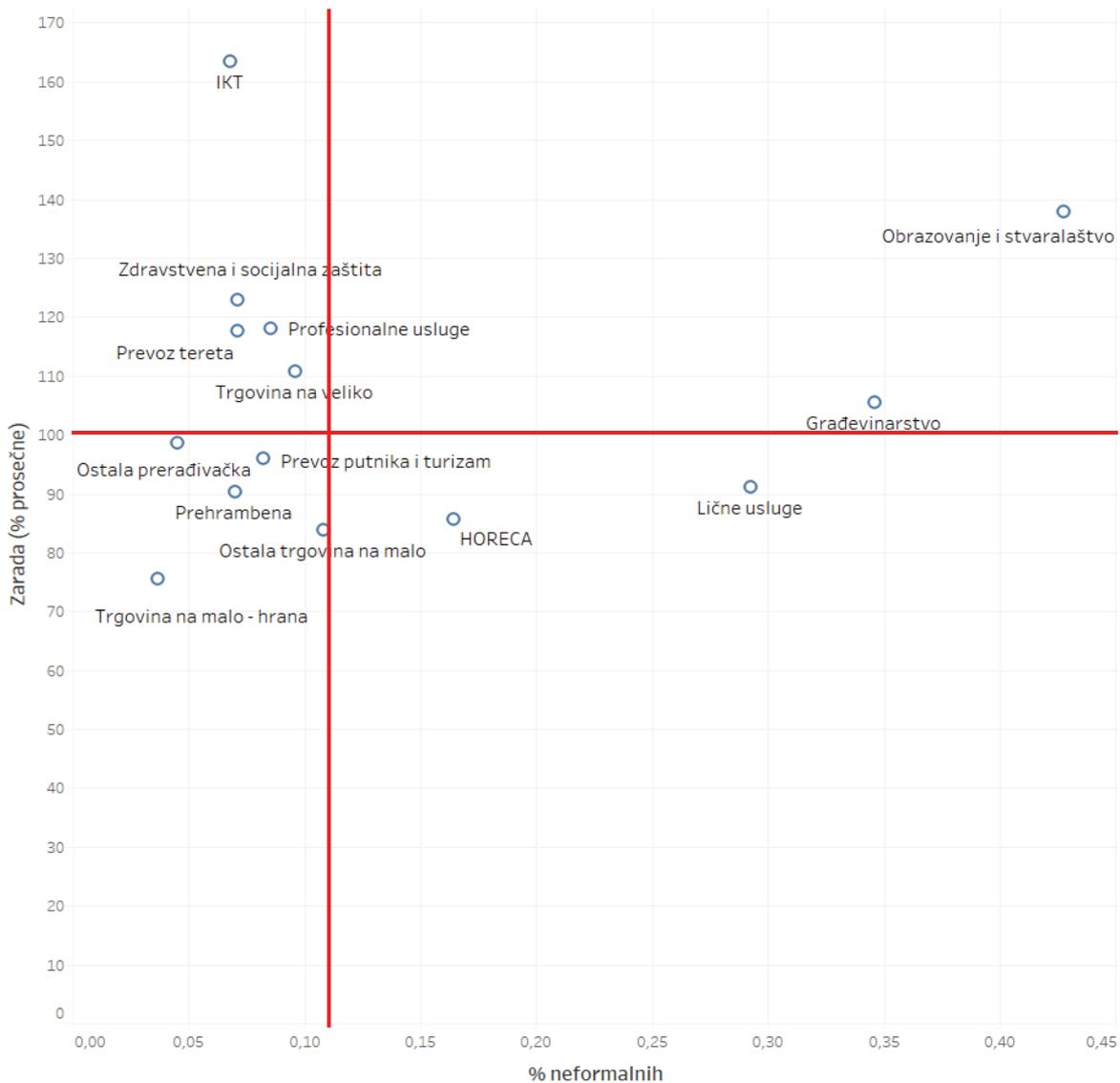
Sektor CEES	Neormalno u ukupno zaposlenim		Žene u neformalnim
	Muškarci	Žene	
Prehrambena	6,3%	7,9%	48,8%
Ostala prerađivačka	5,6%	2,8%	23,9%
Građevinarstvo	36,8%	2,5%	0,5%
Trgovina na veliko	11,8%	3,7%	10,4%
Trgovina na malo – hrana	3,0%	3,9%	78,6%
Ostala trgovina na malo	12,4%	9,7%	53,4%
Prevoz putnika i turizam	9,2%	3,4%	7,3%
Prevoz tereta	7,6%	4,8%	11,5%
HORECA	19,7%	14,1%	42,5%
IKT	7,3%	5,9%	31,7%
Profesionalne usluge	8,3%	8,7%	53,7%
Lične usluge	34,2%	24,1%	40,5%
Zdravstvena i socijalna zaštita	8,7%	6,5%	64,5%
Obrazovanje i stvaralaštvo	58,4%	28,7%	35,4%

Izvor: Kalkulacija autora na osnovu ARS 2019

VI.h Zaključci o ranjivosti

Diskusija u prethodnim odeljcima ukazuje na složenost odnosa između modaliteta zaposlenosti, odnosno nesigurnosti radnog angažmana, zarade, sociodemografskih karakteristika i ranjivosti zaposlenog. Postavlja se pitanja po kom merilu treba posmatrati modalitete zaposlenosti kako bi se oni rangirali po potencijalnoj ranjivosti. Za početak, ograničavamo se na analizu faktora ranjivosti za koje smo utvrdili da deluju kratkoročno i direktno se odnose na zaposlenog – neformalnost i zaradu (grafikon 16). **Po prisustvu ova dva faktora ranjivosti izdvajaju se sektori HORECA i ličnih usluga.** Njima se mogu pridodati sektor građevinarstva koji je, takođe, daleko iznad proseka privrede po učešću neformalnosti, a samo malo iznad proseka privrede po prosečnim platama, i ostala trgovina na malo, odnosno nespecijalizovanom robom – u kojoj je neformalnost samo malo niža od proseka privrede a plate su na 83%. **Zanimljivo je da se slika o ranjivosti ne menja naročito kada se uzmu o obzir i dugoročni faktori na način koji smo prikazali na početku ovog poglavlja.** Pa ipak, verovatno bi se drugačijim izborom indikatora ili uvođenjem pondera mogli dobiti i drugačiji rezultati.

Grafikon 17: Relativna ranjivost sektora – procenat neformalno angažovanih (x osa) i prosečna zarada (y osa). Crvene linije predstavljaju prosek u privredi⁵⁷



Važno je istaći činjenicu da kretanje broja neformalnih radnika, iako je dobar indikator, ipak ne pruža potpunu sliku o pogođenosti neformalnih radnika. Za razliku od formalne zaposlenosti, koja u najvećoj meri podrazumeva donekle standardan broj časova rada i zaradu, neformalna zaposlenost može podrazumevati znatno volatilnije časove rada, a time i zaradu. Budući da ARS status zaposlenosti dodeljuje svima koji su u toku prethodne sedmice radili makar jedan sat, postoji opravdana sumnja da je pogođenost neformalnih radnika posmatrana preko broja radnika koji su izgubili posao potcenjena. Takođe, za razliku od formalne zaposlenosti čije osnovne indikatore možemo pratiti relativno detaljno sa svega mesec dana zakašnjenja, podaci o

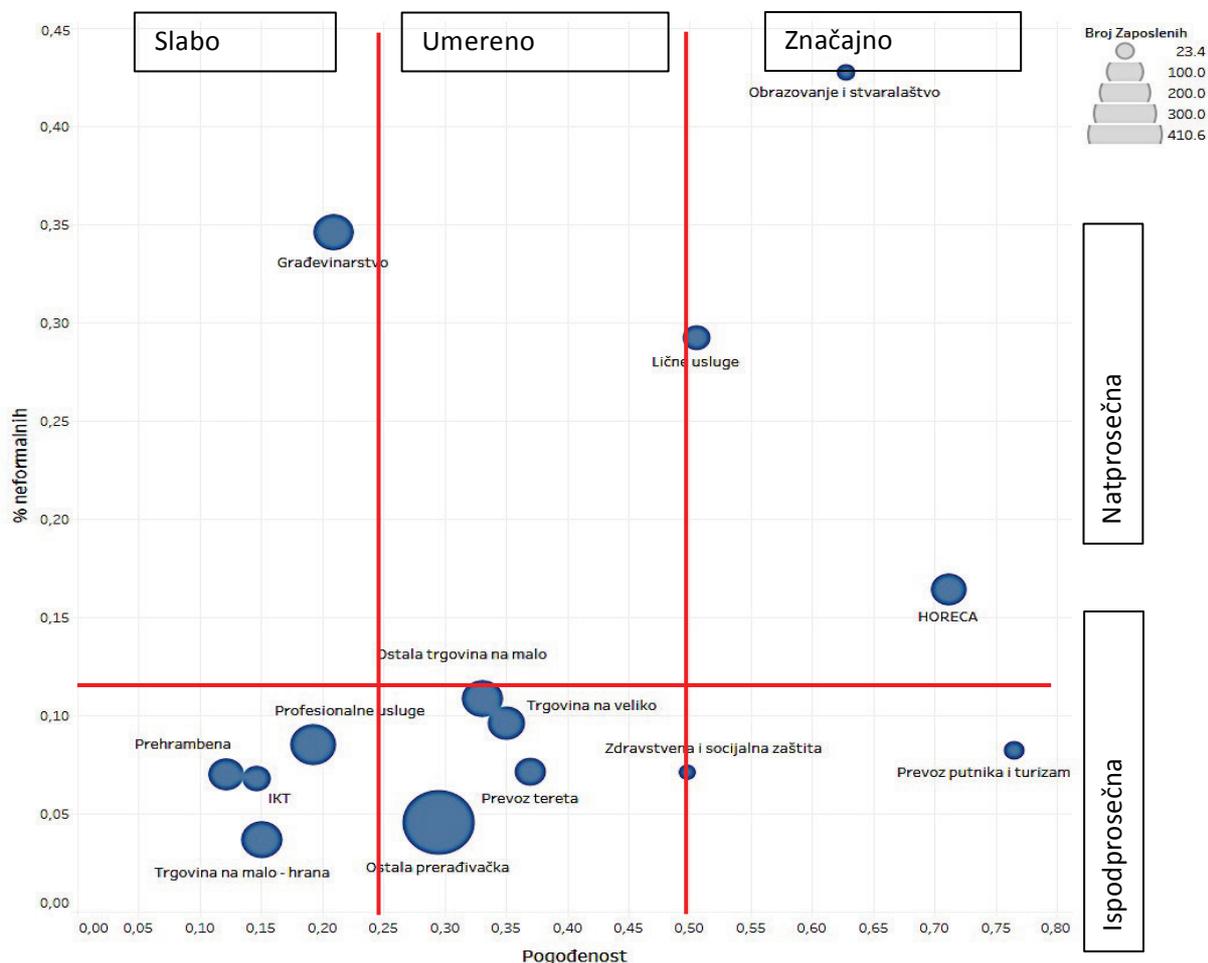
⁵⁷ Iako ranjivih angažovanih ima u svim sektorima i oblicima zapošljavanja, za potrebe ove analize naročito ranjivim smatramo zaposlene u sektorima HORECA i ličnim uslugama čije su zarade ispod prosečnih, a stopa neformalnosti iznad (donji desni kvadrant na grafikonu 11%), kao i u građevinarstvu, gde je prosečna zarada nešto iznad proseka, ali neformalne su niže, a stopa neformalnosti izuzetno visoka.

neformalnoj zaposlenosti dostupni su sa zakašnjenjem od dva meseca i to na kvartalnom nivou, dok se zarade ne objavljuju / ne obračunavaju. Stoga, teško je oceniti koliko se situacija razlikovala u junu, julu i avgustu u odnosu na april i maj.

VII. Pogođenost po sektorima – fokus na ranjivim

Jedna od glavnih karakteristika krize jeste da su najpogođeniji sektori upravo oni koji imaju najranjiviju strukturu zaposlenosti. Nema sumnje da je udar vanrednog stanja bio žestok – oko 30% privrednih subjekata gotovo uopšte nije moglo da posluje, dok je 45% funkcionisalo pri smanjenim kapacitetima. Svakako, ovo se negativno odrazilo na tražnju i prihode preduzeća, budući da su u periodu mart–maj oni opali za 35–40% u proseku. Međutim, mogućnost poslovanja, kao i prosečan pad prihoda značajno se razlikuje za različite sektore. Očekivano, najpogođeniji su bili oni sektori koji najviše zavise od ličnog kontakta – prevoz putnika i turističkim agencijama, HORECA, lične usluge i obrazovanje, koji su za vreme vanrednog stanja gubili 50–80% prihoda (grafikon 9). Svakako, i ostali sektori bili su pogođeni – prerađivačka industrija izgubila je oko 30% prihoda, građevinarstvo i profesionalne usluge po 20%, dok se posredničke delatnosti, transport i trgovina nalaze na proseku privrede. Međutim, veoma je važno istaći da su najpogođeniji sektori, osim što se nalaze među najranjivijima kada je u pitanju neformalna zaposlenost, ostali značajno pogođeni i nakon vanrednog stanja, dok se ostali uglavnom nalaze na putu oporavka.

Grafikon 18: Pogođenost i ranjivost sektora. Veličinom kruga predstavljena je ukupna zaposlenost u sektoru



VII.a Diskusija po sektorima

- **HORECA je sektor koji je za sada najpogođeniji krizom.** Tokom i neposredno nakon vanrednog stanja HORECA je izgubila najmanje 70% uobičajenih prihoda, dok je situacija naročito bila teška u hotelima od kojih su mnogi izgubili gotovo sve prihode. Zaposlenost u HORECA-i i inače je ranjiva, imajući u vidu da je prosečna zarada⁵⁸ tu gotovo najniža od svih sektora, i da u njoj neformalno zaposleni čine oko 16% radne snage (16.000 neformalnih). Neformalna zaposlenost je u prošlosti u HORECA-i zapravo bila znatno prisutnija, ali je usled zakonskih promena i češćeg inspekcijuskog nadzora opala. Ipak, u nešto većoj meri održala se u kafićima i restoranima, gde čini oko 18% radne snage (zapravo 95% neformalne zaposlenosti se nalazi tu), nego u hotelima gde čini svega 6% radne snage. Osim nekolicine formalno zaposlenih koji su tokom krize izgubili posao (od kojih su se gotovo svi nalazili u hotelima), gubili su ga većinom neformalno zaposleni. Naime, kada je nastupilo vanredno stanje i kada je rad HORECA-e najvećim delom obustavljen, oko 90% neformalno zaposlenih momentalno je ostalo bez posla, dok su oni koji su ga zadržali bili uglavnom dostavljači i radnici u fastfood restoranima. Popuštanje mera dovelo je do postepenog oporavka, te se do kraja juna između 2/3 i 3/4 neformalno zaposlenih vratilo na svoja radna mesta. Ovako brz i gotovo kompletan oporavak pokazao se neodrživ, budući da su se mere u nešto blažem obliku morale vratiti već u julu. O ovim efektima diskutujemo u sledećem poglavlju.
- **Veoma su pogođene i lične usluge.** Lične usluge pokrivaju veoma širok spektar delatnosti kao što su frizerski saloni i saloni lepote, kao i industrija kockanja i klađenja, te sportski i rekreativni centri i popravke kućnih aparata. Sve ove delatnosti, izuzev donekle popravke kućnih aparata, bile su snažno pogođene vanrednim stanjem, budući da je njihovo poslovanje bilo administrativno ograničeno (zabranjeno) tokom vanrednog stanja, te su u periodu mart–maj izgubile oko polovine prihoda. Zajednička karakteristika ove vrste usluga jeste izrazito visoka neformalnost (29% zaposlenih je neformalno, odnosno 18.000 lica), kao i relativno niske prosečne zarade. Dok su formalno zaposleni uglavnom zadržali zaposlenje (uz smanjene zarade, pogotovo u kockanju i klađenju), najveći deo neformalno angažovanih tokom vanrednog stanja izgubio je posao, dok je dinamika oporavka u najvećoj meri pratila HORECA-u. Drugim rečima, posle relativno brzog oporavka usledili su ponovni pad i stagnacija.
- **Obrazovanje i stvaralaštvo je relativno mali i visoko neformalan sektor, koji je značajno, ali uglavnom kratkoročno pogođen i koji s obzirom na nivo zarada možemo smatrati manje ranjivim.** Pre svega, radi se o sektoru koji zapošljava tek oko 28.000 lica, od čega je čak 43% neformalno. Formalni i neformalni relativno jasno su podeljeni u dve niše – prvi rade u privatnim školama, fakultetima i centrima za strane jezike, dok se drugi većinski

⁵⁸ HORECA ima najnižu prosečnu registrovanu zaradu posmatrano na nivou sektora u 2019. godini (33.396 dinara). Takođe, zarada u HORECA-i je među najnižima i kada se posmatra u ARS-u, budući da su malo iza nje samo trgovina na malo (trgovina hranom i ostala trgovina na malo).

(neformalno) bave držanjem privatnih časova i nešto ređe izvođačkim i umetničkim delatnostima. Kod neformalno zaposlenih, osim privatnih časova učenicima i studentima, poslednjih godina veliku popularnost stiče i držanje časova engleskog jezika strancima preko različitih internet platformi. Ove delatnosti tokom vanrednog stanja jesu bile značajno pogođene, budući da je lični kontakt bio ograničen, te su časovi otkazivani. Međutim, ove delatnosti bile su pogodne za prelazak na onlajn poslovanje, te je usledilo makar delimično prilagođavanje. Tome svakako treba dodati i činjenicu da zaposleni iz ovog sektora zapravo u velikoj meri nisu ranjivi budući da ostvaruju natprosečne zarade i imaju povoljnu obrazovnu strukturu.

- **Neformalna zaposlenost u prevozu putnika i turizmu bila je ugrožena značajno ali uglavnom samo u uslovima nacionalnog vanrednog stanja.** Mada neformalna zaposlenost u ovom sektoru u apsolutnom iznosu nije naročito brojna (oko 2.800 lica), nivo pogođenosti bio je veoma značajan. Najveći deo ove zaposlenosti čine neformalni taksi prevoznici (preko 90%), dok se ostatak uglavnom bavi prevozom turista i sezonskih radnika. Neformalne zaposlenosti u turističkim agencijama prema dostupnim podacima gotovo da i nema. Za razliku od formalnih prevoznika, ova grupa nije mogla da dobije dozvole za kretanje u vreme policijskog časa, te se može zaključiti da je njihov pad prihoda za vreme vanrednog stanja bio i preko 80% (koliko su zabeležili preduzetnici i mikropreduzeća). Popuštanje mera dovelo je do osetnog oporavka, ali su prihodi i dalje ostali niži za 25–35%. Budući da su u periodu pre krize neformalno zaposleni u ovom sektoru ostvarivali nešto višu zaradu nego što je slučaj s formalno zaposlenima u istom sektoru, verovatnije je da će se prilagođavanje odvijati kroz smanjenja zarada i eventualno kratkoročni gubitak posla, pre nego srednjeročni ili dugoročni.
- **Građevinarstvo je sektor u kome je neformalnost relativno visoka, ali su pogođenost i ranjivost umerene ili male.** U sektoru građevinarstva neformalno angažovani čine čak trećinu radne snage (oko 45.000 lica). To se dobrim delom da objasniti činjenicom da je tu prisutna prilično izražena sezonska komponenta, kao i da postoje velike potrebe za relativno slabije kvalifikovanim radom, dok pitanje mogućnosti kontrole zavisi od specifične niše. Naime, građevinarstvo je u ovom smislu podeljeno u tri specifične niše koje u najvećoj meri opredeljuju (ne)formalnost. Tako niskogradnja i visokogradnja za potrebe pravnih lica (uglavnom veći projekti) istovremeno predstavljaju i njegovu većinski formalnu komponentu, koja je u najvećoj meri uslovljena većim prisustvom inspekcija i višim bezbednosnim standardima. Ovaj segment je i u uslovima krize funkcionisao gotovo bez poteškoća, budući da su radne dozvole izdate relativno brzo nakon proglašenja vanrednog stanja. S druge strane, manje projekte koji se u najvećoj meri sprovode za fizička lica, bilo da se radi o izgradnji privatnih kuća ili adaptaciji stanova, teže je inspekcijski pratiti, te je u ovoj niši prisutan najznačajniji deo neformalnih radnika. Ovaj segment je u najvećoj meri trpeo posledice policijskog časa usled skraćenog radnog vremena. Ipak, oporavak je usledio

relativno brzo, a njemu je doprinela i činjenica da je odlazak na odmor (putovanje) u najvećoj meri bio onemogućen, te se stanovništvo usled dodatnog vremena i *ušteđenih* sredstava češće odlučivalo za renoviranje nego što je to bio slučaj prethodnih godina. Treću nišu čine uglavnom manja registrovana preduzeća koja se bave adaptacijama i specifičnim građevinskim radovima (krečenje, drvenarija i slično) i ona se po pitanju formalnosti i efekta krize uglavnom nalaze negde između dve prethodno opisane niše – imaju formalno zaposlene, ali po potrebi angažuju i neformalne, dok je pad prihoda uglavnom bio blag i privremenog karaktera.

- **Trgovina kao i transport zavise od ukupne aktivnosti privrede i u proseku njihova pokorenost odražava prosek privrede. Dakle, trgovina ukupno nije bila naročito pogođena, ali se radi o generalno ranjivom sektoru.** Kao što je i očekivano, efekat krize na trgovinu u skladu je s prosekom privrede. Stoga je pad prihoda (prometa) u trgovini (osim hrane) bio donekle očekivan i takođe privremen. Neformalnost je prisutnija u specijalizovanoj trgovini i trgovini na veliko (mahom u popravci automobila), dok u je u trgovini hranom neformalna zaposlenost slabije prisutna. U prva dva sektora neformalno zaposleni čine oko 10% radne snage, odnosno neformalno je zaposleno 15.000 i 11.000 lica respektivno. Kada je u pitanju specijalizovana trgovina, kod otprilike polovine lica radi se o prodavcima na zelenim i buvljim pijacama i ova potkategorija bila je tokom trajanja vanrednog stanja verovatno najpogođenija, dok se druga polovina nalazi u mikropreduzećima i kod preduzetnika. S druge strane, kada su u pitanju popravke i održavanje motornih vozila, neformalnost je u sličnim proporcijama raspodeljena na neformalnu zaposlenost u registrovanim preduzećima (servisima, perionicama) i na one koji se ovim poslovima bave samostalno (neformalno). Na kraju, u trgovini hranom neformalna čini manje od 4% zaposlenosti (5.000), budući da se većina zaposlenih iz ovog sektora uglavnom nalazi u većim trgovinskim lancima. Nakon prestanka mera vanrednog stanja sve ove kategorije, pa i najpogođeniji prodavci na pijacama, vratili su se na gotovo uobičajen obim poslovanja. Ipak, potrebno je istaći da su zaposleni u trgovini, pogotovo oni neformalni, u proseku ranjiviji imajući u vidu ispodprosečne zarade i nepovoljniju obrazovnu strukturu.
- **Profesionalne usluge kriju podsektore izrazito različite ranjivosti, te bi ovu kategoriju bilo poželjno podeliti u slučaju sprovođenja ciljanih politika.** Na jednom kraju se nalaze finansijski sektor, računovodstvo, marketing i konsalting, delatnosti prevođenja, te pozivnih centara, a na drugom usluga čišćenja i obezbeđenja. Međutim, jedna od značajnih karakteristika sektora profesionalnih usluga jeste da su razlike u kvalitetu poslova formalnih i neformalnih radnika veoma uočljive. Naime, neformalni radnici, koji čine 9% zaposlenosti (14.000), uglavnom se bave uslugama čišćenja, održavanja, obezbeđenja i znatno ređe bolje plaćenim poslovima kao što je prevođenje ili računovodstvo. Ovo se veoma jasno očitava i u razlici u zaradi – prema podacima ARS-a neformalno angažovani ostvaruju oko 40% nižu

zaradu od formalno zaposlenih. Štaviše, imajući u vidu zvanične podatke o zaradama, ova razlika je verovatno potcenjena.

- **Preostali sektori (za sada) nisu značajno pogođeni, neformalnost u njima ima mali udeo i ranjivost je manja.** Naime, u preostalim sektorima neformalna zaposlenost čini relativno mali deo ukupne zaposlenosti (manje od 10%). U transportu robe neformalna zaposlenost čini 7% (oko 5.500). Ovaj sektor bio je značajnije pogođen samo u međunarodnom transportu u kome teško da može biti značajne neformalnosti. Reč je o licima čija su primanja iznad praga na kojem bi se ona mogla smatrati ranjivim. U ostaloj prerađivačkoj industriji, kao i u proizvodnji hrane, neformalno je zaposleno manje od 5% radnika. Iako se radi o relativno značajnom broju lica (18.500, odnosno 7.000 lica), ni ove kategorije nisu naglašeno ranjive. Neformalna zaposlenost prisutna je i u IKT (7%, oko 4.000), ali se radi o sektoru koji je među najmanje pogođenima, dok zaposlenost, ni formalna ni neformalna, nisu zapravo ranjive.

VII.b Mehanizmi prilagođavanja

U odsustvu otpuštanja formalno zaposlenih, preduzeća su uglavnom pribegavala (kratkotrajnom) smanjivanju zarada i otpuštanju neformalnih radnika. Kao što smo naveli, formalna zaposlenost u najvećoj meri je očuvana, čak i u sektorima koji su značajno pogođeni. Iako prosečna zarada na nivou privrede nije opala, tokom aprila i maja došlo je do prilagođavanja naniže u pogođenim sektorima. Ako se izuzme avio-saobraćaj u kome su zarade smanjene za oko 25%, ostala smanjenja iznosila su od 5% do 15%, i to u HORECA-i, turističkim agencijama, kockanju i klađenju, kao i u pogođenim delovima prerađivačke industrije (tekstil i auto-industrija). Međutim, već u junu su se prosečne zarade vratile na nivoe od pre krize, što ukazuje na privremeni karakter smanjenja. Samo smanjenje, pogotovo u prerađivačkoj industriji, može biti posledica uvođenja kolektivnog plaćenog odsustva tokom vanrednog stanja koje podrazumeva nešto niže zarade. Svakako, kretanje formalnih zarada verovatno ne prikazuje kompletnu sliku o zaradama, budući da ne obuhvata deo isplaćen na ruke, te je moguće da su stvarna smanjenja tokom, a i nakon krize bila veća. Međutim, trenutna privredna slika ne ukazuje na to da bi ovaj fenomen mogao biti previše rasprostranjen. S druge strane, kao što smo naveli, neformalna zaposlenost još jednom se pokazala kao sigurnosni ventil. Naime, neformalna zaposlenost je u pogođenim sektorima, uključujući i prerađivačku industriju, saobraćaj i profesionalne za 40–50% niža u drugom kvartalu u odnosu na drugi kvartal 2019. godine. Najmanje je trpela neformalna zaposlenost u IKT i donekle u građevinarstvu (na 85%), dok je u trgovini ostala na nivou od oko 70%.

VIII. Scenarija za najpogođenije/najranjivije sektore

Nema sumnje da su do sada vidljive posledice koje je COVID-19 kriza ostavila na zaposlenost i privrednu aktivnost u Srbiji blaže nego što je na samom početku bilo očekivano. Iako BDP Srbije u drugom kvartalu jeste opao (6,4%), njegov pad bio je među najnižima u Evropi (14% prosečno). Kao što smo naveli u prethodnom poglavlju, efekat krize na zaposlenost se u najvećoj meri svodi na pad njene neformalne komponente, dok se formalna komponenta relativno brzo oporavila i nastavila putanjom rasta koji je imala pre krize. Ovakva kretanja zaposlenosti u velikoj meri potvrđuju nalaze s terena koji ukazuju na to da je privreda u trećem kvartalu nastavila da funkcioniše na nivou koji za sada većini sektora obezbeđuje održivost. Još jedan povoljan faktor predstavlja i činjenica da su prognoze o padu BDP-a za zemlje EU takođe ublažene u odnosu na one iz prve polovine godine.

Ipak, interpretacija ovih rezultata zavređuje poseban oprez – dosadašnja otpornost je preduzeće koštala rezervi, pogotovo u pogođenim sektorima. Veoma je važno istaći da je velika većina preduzeća, manja pogotovo, tokom i neposredno nakon vanrednog stanja pretrpela značajne gubitke prihoda. Takođe, kao što smo naveli, preduzeća su veoma retko na krizu odgovarala smanjivanjem broja formalno zaposlenih, već su najčešće otpuštala neformalne radnike (pogotovo u HORECA-i i ličnim uslugama) ili smanjivali zarade. Dosadašnje mere pomoći nesumnjivo su značajno pomogle da se zaštiti poslovanje dobrog dela preduzeća, ali nema sumnje da je jedan deo preduzeća, pogotovo onih koja zavise od ličnog kontakta (hoteli, lične usluge, prevoz putnika), gubitke pokrivaio iz rezervi. Takođe, iskustva iz juna i jula pokazuju da naglo popuštanje mera i nagli oporavak nisu mogući, budući da se svako veće opuštanje *kažnjava* drastičnim pogoršavanjem epidemiološke situacije. Još jedna važna lekcija jeste da su sektori koji ne zavise od ličnog kontakta nastavili putem oporavka i tokom pomenutog drugog talasa, dok su HORECA i lične usluge ponovo doživeli značajan pad.

Posmatrano po sektorima, trgovina hranom, kao i prehrambena industrija u proseku, te građevinarstvo nastavljaju oporavak, dok je na IKT kriza imala delimičan uticaj. U posmatranim sektorima zaposleno je oko 54% formalnih (760.000) i 45% neformalnih (80.000) radnika privatnog sektora. Naime, prehrambena industrija, kao i trgovina hranom ni tokom vanrednog stanja nisu imali značajan pad prihoda. Izvoz prehrambenih proizvoda kratkotrajno je opao na prošlogodišnji nivo samo u aprilu, nakon čega je usledio povratak na putanju rasta (ipak, nešto sporije nego u periodu pre krize). S izuzetkom automobilske, ostatak prerađivačke industrije na osnovu raspoloživih podataka oporavlja se relativno brzo. Potpuni oporavak automobilske industrije biće bitno sporiji, ali je trend povoljan. Ohrabrujuće deluje i činjenica da ni među velikim stranim preduzećima u Srbiji koje pripadaju ovom sektoru i dalje

nema naznaka da bi moglo doći do otpuštanja, budući da uglavnom rade u punom kapacitetu.⁵⁹ Za građevinarstvo problematičan je bio samo period *privikavanja* na nove okolnosti. Dozvole za rad za vreme policijskog časa omogućile su preduzećima da nesmetano grade. Neizvesnost koju je kriza donela u smislu budućih projekata bila je relativno kratkog daha, budući da nema naznaka da će investiciona aktivnost opasti u narednom periodu. Čak je i manje formalni deo građevinarstva ostao u relativno dobroj poziciji – uprkos značajno smanjenoj aktivnosti tokom vanrednog stanja, period nakon toga obeležio je uobičajen ili čak povećan obim aktivnosti. Informacije od ključnih sagovornika ukazuju na to da je tome pogodovala i činjenica da su godišnji odmori u najvećem broju slučajeva bili onemogućeni, pa se više stanovništva nego inače odlučivalo na sprovođenje građevinskih radova. Određenije informacije o IKT sektoru zahtevaju dodatna istraživanja IKT, ali indikacije kojim mi raspoložemo upućuju na to da se pokazao kao relativno otporan na krizu, a moguće je da će određeni delovi iz nje izaći jači. Naime, kriza je uticala na to da se proces digitalizacije ubrza, stvarajući dodatni pozitivan impuls kako na stranom, tako i na domaćem tržištu.

U sličnoj poziciji nalaze se i ostale, mahom posredničke i profesionalne usluge. Trgovina na veliko i malo, kao i transport robe po prirodi stvari kreću se u skladu sa ostatkom privrede, što su potvrdili i nalazi sprovedene ankete (pogledati Aneks 2: Efekat vanrednog stanja). Ukoliko ne dođe do značajnijeg pada u sektorima pomenutim u prethodnom pasusu, što u ovom trenutku nije izvesno, nije očekivano ni da će se ovi sektori koji zapošljavaju oko 450.000 formalnih i 40.000 neformalnih radnika naći u ozbiljnijim teškoćama.

Potrebno je istaći da postoji segment privrede koji je (bio) značajno pogođen ali, ili je uspeo da se prilagodi novim uslovima, ili nema veliki broj ranjivo zaposlenih. Tu spadaju (privatno) obrazovanje i zdravstvo. Kao što smo naveli, privatno obrazovanje je relativno mali (27.000 radnika) i visoko neformalan sektor (čak 43% čine neformalni radnici) koji je bio pogođen verovatno samo na početku vanrednog stanja. Prelazak na onlajn platforme omogućio je da se poslovanje oporavi, a povećana tražnja usled više vremena koje su ljudi morali da provedu kod kuće čak i da ga poveća. Privatno zdravstvo koje čini oko 23.000 zaposlenih gotovo da nije bilo pogođeno osim u segmentu zubarskih i sličnih ordinacija – što je segment koji svakako ne predstavlja ranjivu zaposlenost, čak i da dođe do novih talasa krize.

Sektor koji ostaje pogođeniji u odnosu na ostale jeste prevoz putnika. Glavni faktor ranjivosti ovog sektora u odnosu na krizu predstavlja međunarodni saobraćaj – koji će čak i na regionalnom nivou biti ozbiljno sužen. Zbog velikih troškova lizinga koje autoprevoznici snose, potrebna je detaljnija analiza položaja ovih preduzeća u smislu gubitka prihoda koji nastaje. U nepovoljnom scenariju i nedostatku (povoljnih i dostupnih) izvora finansiranja, moglo bi doći do većeg broja bankrotstava i značajnih gubitaka radnih mesta. Važno je istaći da prevoz putnika

⁵⁹ Na osnovu razgovora s predstavnicima Razvojne agencije Srbije početkom oktobra 2020. godine.

predstavlja sektor od javnog interesa, koji takođe deo prihoda obezbeđuje kroz dobijene ugovore s državom. Upravo zbog svog značaja, situacija unutar ovog sektora zaslužuje posebnu pažnju i istraživanje. Međutim, čak i u situaciji da se sektoru ne pruži nikakva dodatna pomoć, te da otpuštanja postanu neminovna, ovi zaposleni neće nužno biti ranjivi. Naime, njihove veštine su relativno lako transferabilne u prevoz tereta koji se u velikoj meri oporavio, a sama veština bila je veoma tražena i pre krize.

Buduća privredna kretanja će u velikoj meri zavisiti od sposobnosti Srbije da stavi pandemiju pod kontrolu (bez primene izrazito restriktivnih mera), kao i od uticaja pandemije na ključne trgovinske partnere. Pri tome, najveći neposredni uticaj pandemija ima na HORECA-u i lične usluge, dok prerađivačka industrija i ostatak privrede u većoj meri zavise od posrednih faktora – domaće i inostrane tražnje.

Sektori koji prevashodno zavise od ličnog kontakta nastaviće da se suočavaju s izazovima. Lične usluge, kao i HORECA ostaju najpogođeniji sektori, što je i očekivano, imajući u vidu da pandemija direktno ograničava lični kontakt – koji najčešće predstavlja osnov njihovog poslovanja. Međutim, njihova sudbina koju deli oko 125.000 formalnih i 35.000 neformalnih radnika u budućnosti će u značajnoj meri zavisiti od sposobnosti države da *upravlja* pandemijom i ekonomskim merama. Ponovo ističemo da su ova dva sektora, osim što su najpogođeniji – najranjiviji u smislu broja neformalnih radnika i ostvarenih zarada. Dodatno, HORECA je jedan od sektora s velikim neposrednim uticajem na ostatak privrede.⁶⁰ Imajući navedeno u vidu, neophodni su napori države da dublje razume i direktnije pomogne ove sektore – kako pažljivim i promišljenim uvođenjem ograničenja, tako i merama podrške.

U zavisnosti od mogućeg kretanja epidemiološke situacije u HORECA-i i ličnim uslugama bez posla bi moglo da ostane 10.000–42.000 zaposlenih. Naime, pažljivim upravljanjem epidemijom, odnosno pažljivim upravljanjem merama zabrana i njihovim popuštanjem efekat na zaposlenost tokom 2021. u ovim najpogođenijim sektorima bio bi umeren. Verovatno bi se kretao u rasponu 5.000–10.000 za formalno zaposlene i 5.000–7.000 za neformalno zaposlene. Ipak, ukoliko situacija ne bude povoljna, a mere zabrane i popuštanja budu drastičnije, mogao bi se očekivati pad od oko 30.000 formalno i 12.000 neformalno zaposlenih. Detaljniju analizu mogućih scenarija (optimističnog i pesimističkog) za ove sektore pružamo u narednom poglavlju.

Scenarija za zaposlenost u HORECA-i i ličnim uslugama

U narednom poglavlju predstavljamo moguća scenarija za zaposlenost do kraja tekuće i naredne godine u HORECA-i i ličnim uslugama. Zbog očiglednih različitosti, HORECA-u delimo na kafiće i restorane s jedne strane i hotele s druge. Takođe, i lične usluge delimo na

⁶⁰ CEVES 2020, *The COVID Crisis and Serbia's SMEs: Assessment of Impact and Outline of Future Scenarios*.

frizerske salone i salone lepote, rekreativne i sportske centre, popravke kućnih aparata i na kraju celokupnu industriju kockanja i klađenja. U fokusu scenarija nalaze se prihodi i zaposlenost koje razvijamo za četvrti kvartal 2020, a nakon toga i za celu 2021. godinu. U prvom koraku uvodimo pretpostavke o kretanju prihoda, a zatim analiziramo kakav efekat to može imati na zaposlenost – formalnu i neformalnu.

Posmatrani sektori u najvećoj meri zavise od direktnih efekata pandemije, odnosno mogućnosti stavljanja zaraze pod kontrolu – pa prema tome postavljamo dva scenarija – optimistički i pesimistički:⁶¹

- **Optimistički:** U optimističkom scenariju pretpostavlja se da zimski meseci po svojoj prirodi ne dovode do radikalnog pogoršanja epidemiološke situacije u poređenju s letnjom situacijom, te da će zahvaljujući naučenim lekcijama pandemija u velikoj meri biti stavljena pod kontrolu. Naravno, teško je verovati da se povremena iskakanja iz *poželjnog* nivoa mogu u potpunosti izbeći, pogotovo tokom hladnijih meseci, pa stoga pretpostavljamo da na pojedinim lokacijama mora dolaziti do porasta zaraze i pratećih ograničavajućih mera koje će svakako imati (kratkoročan) uticaj na poslovanje. Konkretno, to bi za četvrti kvartal značilo efekat ekvivalentan jednonedeljnom padu prihoda iz vrhunca prvog i drugog talasa, posle kojeg dolazi do postepenog oporavka. Drugim rečima, optimistički scenario bi u posmatranim sektorima izgledao kao nedelje oporavka neposredno nakon drugog talasa. Za 2021. pretpostavlja se da će se nastaviti efekat učenja unapređivanja kontrole nad pandemijom. Stoga, u 2021. pretpostavka scenarija jeste da će ostvareni prihodi biti veći od 2020, ali ipak i dalje ispod nivoa iz 2019. godine. Uz te pretpostavke pad prihoda za blokirane sektore varira i iznosi 19% za četvrti kvartal 2020. i 15% za celu 2021, u odnosu na prihode iz 2019. godine (tabela 7).
- **Pesimistički:** U pesimističkom scenariju pretpostavlja se da će biti mnogo teže upravljati epidemijom tokom hladnijih meseci i da će iskustva stečena u upravljanju epidemijom tokom 2020. biti slabije primenjivana. Za početak, to znači da bi se u četvrtom kvartalu 2020. mogao očekivati novi talas sličan onom s kraja juna i početka jula, da će trajati dve nedelje kao i tada, posle čega bi usledio nešto duži, četvoredeljni postepeni oporavak. U 2021. pretpostavlja se da će upravljanje pandemijom biti na nivou koji obezbeđuje poslovanje na nivou proseka trećeg kvartala 2020. godine. Uzima se u obzir da će efekat učenja biti takav da će upravljanje pandemijom tokom 2021. biti takvo da i tokom hladnijih meseci obezbedi nivo upravljanja iz trećeg kvartala 2020, kada je ono objektivno najlakše usled povoljne temperature. Uz te pretpostavke pad prihoda za blokirane sektore varira i iznosi 30% za četvrti kvartal 2020. i 29% za celu 2021, u odnosu na prihode iz 2019. godine (tabela 7).

⁶¹ Za više o pretpostavkama scenarija pogledati CEVES 2020, *The COVID Crisis and Serbia's SMEs: Assessment of Impact and Outline of Future Scenarios*.

Efekte scenarija na prihode sumiramo u sledećoj tabeli:

Tabela 7: Kretanje prihoda sektora u zavisnosti od scenarija

	2020 Q1	2020 Q2	2020 Q3	Scenario 1		Scenario 2	
				2020 Q4	2021	2020 Q4	2021
Izloženo u % u odnosu na isti period 2019							
Ukupno, izloženi sektori	2	-37	-28	-19	-15	-30	-29
HORECA	5	-41	-30	-24	-19	-35	-34
Hoteli	-1	-77	-53	-52	-45	-58	-55
Restorani i kafići	7	-29	-23	-15	-10	-27	-27
Lične usluge	0	-32	-26	-14	-10	-26	-24

Pretpostavke za efekte scenarija postavljamo na osnovu dostupnih statističkih podataka, sprovedene ankete kao i razgovorima s ključnim sagovornicima – uglavnom poslodavcima i članovima asocijacija iz posmatranih sektora. Međutim, pretežni oslonac na zvaničnu statistiku nije u potpunosti moguć. Jedan osnovnih razloga jeste što su preduzeća iz posmatranih sektora najčešće registrovana kao preduzetnici koji ne podnose finansijske izveštaje, te ne postoje uvek dovoljno granularni istorijski podaci. Drugi razlog je visoka neformalnost u ovim sektorima. Drugim rečima, u podacima koji o ovim sektorima postoje, a naročito u onima o prihodima i zaposlenosti može postojati značajan šum koji stvara siva ekonomija. Treći razlog jeste što ne postoje istorijski podaci u smislu dubine pada prihoda koja se u posmatranim sektorima može očekivati. Ove probleme u velikoj meri prevazilazimo pažljivim ukrštanjem svih dostupnih statističkih podataka, kao i dopunskih informacija na osnovu sprovedene ankete i dopunskih intervjua. Sumirano, pretpostavke za scenarija zasnivamo na:

- Podacima iz ankete preduzetnika i preduzeća koji odlikavaju stanje za vreme i neposredno nakon vanrednog stanja;
- Razgovorima s ključnim sagovornicima – preduzećima iz posmatranih i bliskih sektora, kao i asocijacijama;
- Dostupnim podacima RZS-a – Strukturne poslovne statistike, Registrovana zaposlenost, ARS zaposlenost, fleš ocene BDP-a, procene preduzetnika za period 2010–2018;
- Mikropodacima ARS-a za 2019. godinu;
- Mikropodacima APR-a period 2006–2016.

Kafići i restorani

Kafić i restorani čine populaciju od oko 23.000 preduzetnika i tri hiljade privrednih društava. U njima je zaposleno oko 83.000 radnika, od čega 15.000 (18%) neformalno. Kao što se da naslutiti, 95% zaposlenosti (formalne i neformalne) nalazi se u mikropreduzećima i kod preduzetnika. Kafiće i restorane ćemo u nedostatku pouzdanih informacija na osnovu kojih bi se na makronivou oni mogli razdvojiti posmatrati kao relativno homogen skup. Pri tome, prema saznanjima koja imamo, ovom pretpostavkom ne narušava se ispravnost zaključaka koje donosimo.

Raspon kretanja prihoda koji se ovim scenarijima dobijaju za 2020. iznosi 80–83%, a za 2021. godinu 73%–90% nivoa iz 2019, u slučaju pesimističkog, odnosno optimističkog scenarija. U optimističkom scenariju prihodi u četvrtom kvartalu opadaju 15% u odnosu na isti kvartal prethodne godine, dok u pesimističnom scenariju, koji podrazumeva epidemiološku situaciju nalik onoj iz jula, prihodi opadaju za 27%. U optimističnom scenariju pad prihoda rezultat je činjenice da se zaraza drži pod kontrolom poštovanjem epidemioloških mera koje svakako podrazumevaju skraćeno radno vreme i nešto slabiji promet usled manjih gužvi. Pesimistični scenarij podrazumeva delimične i potpune obustave rada koje prati nešto sporiji oporavak.

Kada je u pitanju zaposlenost, dosadašnja kretanja ne ukazuju na to da će do kraja 2020. doći do većeg pada, iako će svakako doći do određenih prilagođavanja. Manje radnih sati, kao i smanjen promet uticaće na smanjivanje zarade onih koji su trenutno zaposleni. Ukupan gubitak za formalno zaposlene kretaće se između 4% i 6,5% njihovih godišnjih zarada u slučaju optimističkog, odnosno pesimističkog scenarija. Prevedeno na ekvivalent punog radnog vremena za godinu dana, ovaj gubitak (odnosno ušteda ukoliko se posmatra iz perspektive poslodavaca) jednak je gubitku između 1.900 i 3.200 radnih mesta.

S druge strane, neformalna zaposlenost dosta se snažnije prilagođavala kretanju prihoda, te očekujemo da će 2020. obeležiti njen značajan pad. Kao što navodimo u prethodnom poglavlju, neformalnu zaposlenost obeležilo je veoma snažno prilagođavanje tokom vanrednog stanja pogotovo u kafićima i restoranima, gde je opala za najmanje 90%. Procenjujemo da je u mesecima koji su usledili njeno kretanje u dobroj meri pratilo kretanje prihoda (odnosno nivo poslovanja), ali uz elastičnost nešto veću od jedan (1,3). Naime, neformalna zaposlenost značajno je osetljivija na obim poslovanja nego formalna, budući da uglavnom služi kao vid dopunskog rada koji se prilagođava skokovima i padovima u tražnji. Isto tako, deo neformalne zaposlenosti služio je kao ispomoć pri organizaciji različitih vrsta proslava (svadbe, rođendani i slično) koje su usled epidemioloških restrikcija ili otkazivane ili svedene na minimum. Zbog čestih fluktuacija između statusa zaposlenog i statusa nezaposlenog, ovde je nezahvalno govoriti o broju neformalno zaposlenih krajem godine, već precizniju meru predstavlja akumulirani gubitak dohodaka tokom godine. Prema tome, iako će pod opisanim pretpostavkama broj neformalno

zaposlenih krajem godine biti između 65% i 80%, prosečan neformalno zaposleni zaradio bi između 70% i 80% prošlogodišnje zarade. Na nivou sektora gubici neformalnih zarade u 2020. iznosili bi između 3.500 i 4.000 godišnjih neformalnih zarada iz 2019. godine.

Kada se vremenski horizont produži na 2021, scenarija se značajnije razlikuju u zavisnosti od pretpostavki o politikama pomoći koje će država da sledi. U odsustvu dodatne pomoći, prema važećim odredbama prestaje da važi ograničenje otpuštanja. Svakako nije nezamislivo da će se država u slučaju izrazito negativne slike (koja bi bila slična ili gora od pesimističnog scenarija) izaći s novim, verovatno ciljanijim paketom mera koji bi direktnije pomogao ugostiteljstvo i verovatno ponovo odložio veća otpuštanja. S druge strane, pitanje je da li će se dodatne mere pomoći pružati ukoliko ne budu postojale jasnije naznake da se epidemija trajno stavlja pod kontrolu.

U slučaju da situacija u vezi s epidemijom ostane neizvesna, a mere izostanu – zaposlenost će morati da počne da se prilagođava obimu poslovanja, ali dokle god postoje očekivanja da je situacija privremena, prilagođavanja će biti minimalna. Naime, iz istorijskih i dostupnih podataka o kretanju zaposlenosti, troškova rada i prihoda bilo bi veoma teško izvući precizne zaključke o odgovarajućim elastičnostima⁶² za kratak rok, ali u srednjem i dužem roku elastičnost tipično uzima vrednosti između 0,8 i 1 (grafikon 18). U kraćem roku prvo se prilagođavaju troškovi rada (otpuštaju se neformalno zaposleni,⁶³ smanjuju se zarade i radni sati) i opada profitabilnost. Zaposlenost se prilagođava tek u srednjem i dugom roku. Kreće da opada tek u trenutku kada postane izvesno da je viša od optimalne zaposlenosti za obim poslovanja i kada ne postoje očekivanja da će se u narednom periodu situacija popravljati. Ipak, trenutna kriza mogla bi značajno da ubrza formalna otpuštanja, pogotovo u pesimističnom scenariju.

U pesimističnom scenariju usled psiholoških i finansijskih faktora stvaraju se uslovi da elastičnost zaposlenosti u odnosu na prihode u 2021. uzme vrednost oko 0,9. Budući da pesimistični scenario predviđa pad prihoda od oko 27%, moglo bi da bude ugroženo oko 24% formalno zaposlenih (oko 13.000) i nešto preko 30% neformalno zaposlenih radnika (oko 4.500).

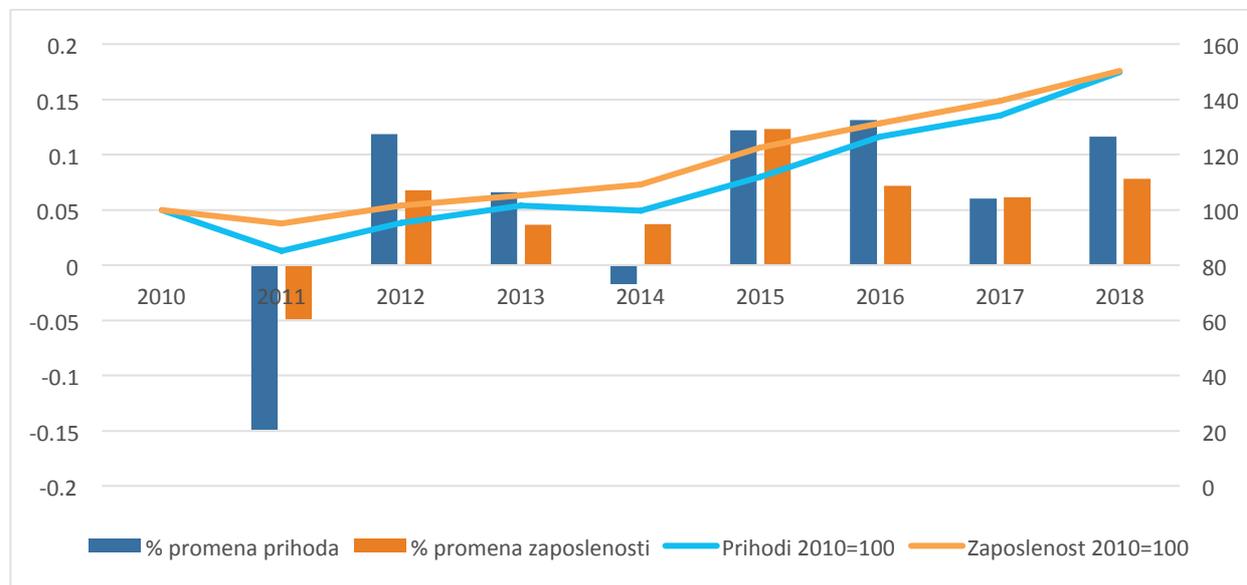
Optimistični scenario, s druge strane, podrazumeva epidemiju pod kontrolom uz povremena i ne naročito restriktivna ograničenja i u njemu prihodi u 2021. opadaju za oko 10% u odnosu na 2019. godinu. I u tom slučaju dolazi do određenih prilagođavanja formalne zaposlenosti, ali uz elastičnost 0,3–0,4, odnosno 3–4% radnih mesta (1.500–2.000), dok će neformalna zaposlenost opasti 10–13% (takođe 1.500–2.000). Ukoliko pak prilagođavanja (pad)

⁶² Naime, tokom posmatranog perioda (2008–2018) dolazilo je do brojnih manje ili više autonomnih faktora koji su uticali na prikazane podatke. Na primer, promene i poboljšanja u smislu smanjivanja sive ekonomije (videti FREN 2013. i NALED 2018) uticale su kontinuirano na to da prihodi ulaze u legalne tokove u većoj meri, a slično važi i za promene u inspekcijском nadzoru zaposlenih. Takođe, na grafikonu 18 pratimo samo promene i kretanje u formalnoj zaposlenosti, budući da o neformalnoj ne postoje javno dostupni podaci, niti postoji dovoljno dugačka vremenska serija.

⁶³ Neformalna zaposlenost i na kratak rok ima elastičnost između 1 i 1,3 (procena autora na osnovu kretanja neformalne zaposlenosti u prva dva kvartala i razgovora sa ključnim sagovornicima).

formalne zaposlenosti budu veća, verovatno je da će neki od njih zapravo preći u neformalnost kako bi preduzeća sebi obezbedila veću fleksibilnost i niže troškove.

Grafikon 19: Kretanje prihoda, zaposlenosti i troškova rada za sektor kafića i restorana za period 2010–2018. (preduzetnici i privredna društva)



Izvor: Kalkulacije autora na osnovu Strukturnih poslovnih statistika RZS-a i publikacije 'Preduzetnici u Republici Srbiji'

Dodatna činjenica u korist pretpostavke o bržem prilagođavanju u slučaju pesimističnog scenarija jeste i činjenica da kafići i restorani u celini u 2021. ulaze s prilično „tankim“ rezervama. Zapravo, između četvrtine i trećine tekuću godinu će završiti s blago negativnim finansijskim rezultatom, dok će trećina završiti godinu na nuli, čak i kada se mere u potpunosti uzmu u obzir.⁶⁴ Zanimljivo je da kod pomenute trećine koja će godinu završiti na nuli upravo mere prave razliku između negativnog i neutralnog finansijskog rezultata. Važno je istaći da u najmanje profitabilnoj grupi preduzeća radi oko 15.000 formalnih i 6.500 neformalnih radnika, dok u narednoj grupi (koja 2020. završava na nuli) radi 18.000 formalnih, odnosno 6.200 neformalnih radnika. Stoga, prilagođavanja zaposlenosti u negativnom scenariju koja navodimo u prethodnom pasusu nastaju kao rezultat (1) propadanja dela preduzeća iz najmanje profitabilne grupe⁶⁵ i (2) kao posledica prilagođavanja ostalih.

⁶⁴ Ovi rezultati dobijeni su mikrosimulacijama na osnovu empirijske funkcije raspodele kafića i restorana prema podacima APR-a za 2015. i 2016, koja je u drugom koraku prilagođena na osnovu procena autora. Naime, stope profitabilnosti dobijene na osnovu podataka potcenjene su u odnosu na one koje se zapravo ostvaruju usled sive ekonomije, naročito rasprostranjene u prethodnim godinama (u poslednjih nekoliko godina siva ekonomija u kafićima i restoranima značajno se smanjuje). Na osnovu procena dobijenih iz razgovora s ključnim sagovornicima, stope su korigovane naviše, ali konzervativno – trećina kafića i restorana ima profitabilnost ispod 5%, trećina između 5% i 15%, dok preostala trećina ima profitabilnost veću od 15%.

⁶⁵ Pomenutih 15.000 formalnih, odnosno 6.500 hiljada neformalnih možemo smatrati poslovanja pod rizikom.

Oporavak sektora kafića i restorana u trenutku kada se COVID-19 stavi pod kontrolu najverovatnije će biti relativno brz, pogotovo ako usledi već (krajem) naredne godine. Naime, sektor kafića i restorana bio je u značajnoj ekspanziji u godinama koje su prethodile krizi (grafikon 18). Anketa kvartalnog poslovanja strukturne poslovne statistike ukazuje na to da je rast prihoda sektora u 2019. iznosio oko 25% u odnosu na 2018. godinu.⁶⁶ Dodatno, čine ga uglavnom mikro i mala preduzeća (75% zaposlenosti) relativno nižih fiksnih troškova za pokretanje posla nego što je slučaj s hotelima.

Hoteli

Sektor ugostiteljskog smeštaja (uključuje hotele ali i odmarališta i slične objekte) bez sumnje je jedan od najpogođenijih krizom i najznačajniji je među najpogođenijima. U periodu do krize zapošljavao je oko 16.000 ljudi. Tokom vanrednog stanja prihod velike većine hotela je usled zabrane prekograničnog putovanja, a i oštih ograničenja unutar nacionalnih granica, opao praktično na nulu. Prihode su uglavnom imali samo hoteli koji su prostor stavili u alternativnu funkciju, kao što je njegovo izdavanje kompanijama kojima je bio potreban radi obezbeđivanja distance. Nakon vanrednog stanja situacija se značajno razlikovala u zavisnosti od tipa hotela – onih u velikim gradovima usmerenim na servisiranje međunarodnog *city break* i kongresnog turizma i onih u manjim gradovima na planinama, banjama i slično, koja ćemo ovde zvati „ruralni“. Naime, od oko 380 gradskih hotela koji u velikoj meri zavise od dolaska stranih turista krajem avgusta samo 115 je bilo otvoreno. Oni koji su nakon vanrednog stanja nastavili da funkcionišu, činili su to drastično ispod uobičajenih kapaciteta, ostvarujući 10–30% uobičajenih prihoda. S druge strane, poslovanje hotela van gradova fluktuiralo je od niske do veoma visoke zauzetosti, u zavisnosti od epidemiološke situacije. Odmah nakon vanrednog stanja usledio je relativno brz povratak na nivo poslovanja koji im je obezbeđivalo makar kratkoročnu održivost (70–80%). Ipak, drugi talas epidemije u julu naglo ga je prekinuo i oborio poslovanje na nivo od 50% na popularnim destinacijama (Kopaonik, Zlatibor), odnosno na oko 50–70% u banjama. Potom se već krajem jula i tokom avgusta situacija ponovo značajno popravila. Tada je usled zatvorenih granica postalo jasno da će godišnji odmori morati da se provedu u Srbiji, pa su određeni oblici turizma (pogotovo seoski turizam i etno-turizam) postali popularniji nego prethodnih godina. Međutim, iako su kapaciteti tokom perioda avgust–septembar bili gotovo popunjeni (ili čak iznad očekivanja), to za mnoge nije bilo dovoljno da se spase sezona i nadomeste gubici.

Zanimljivo je da uprkos teškoj situaciji, osim blagog smanjenja zaposlenosti u martu i aprilu, u prva tri kvartala u celini u hotelima ipak nije došlo do značajnog smanjivanja

⁶⁶ Procene autora na osnovu Kvartalnih indeksa poslovnih prihoda i rashoda za privredna društva RZS-a. Osnovno ograničenje ove statistike u smislu ove studije jeste što ne uključuje preduzetnike, ali može služiti kao dobar aproksimativni pokazatelj. U trenutku pisanja ove analize podaci iz završnih računa i procene preduzetnika za 2019. nisu bili dostupni.

zaposlenosti (ni zarada). Objašnjenje je, kao i u drugim slučajevima, činjenice da hotelijeri smatraju da bi im bilo teško da pronađu nove radnike kada se situacija stavi pod kontrolu. Oni koji su ipak otpustili radnike učinili su to pod izričitom pretpostavkom/procenom da će ipak biti u stanju da ih ponovo zaposle, jer „ovi zaposleni nemaju gde drugo da odu“. Reč je o tome da poslovni model hotela naročito zavisi od ulaganja u veštine zaposlenih. To se naročito odnosi na hotele orijentisane na međunarodni turizam – uglavnom gradske hotele – u kojima je neophodna detaljna obuka svih zaposlenih kako bi se usluge držale na odgovarajućem nivou. S jedne strane, to znači da privredni subjekti ulažu značajna sredstva u izgradnju kadrova koje potom ne žele da izgube. S druge strane, iz istog razloga nema neformalne zaposlenosti koja bi mogla lako da se prilagođava promeni uslova poslovanja. Gradski hoteli stoga imaju visoku motivaciju da kadrove zadrže. Ruralni hoteli imaju nešto fleksibilnije standarde, ali i veću mogućnost oslonca na neformalni rad. Kad je reč o etno-turizmu i slično, tu do otpuštanja neformalne zaposlenosti ne može da dođe bez, suštinski, zatvaranja poslovanja. Dakle, i u slučaju ruralnih hotela postoje jaki podsticaji da se zaposlenost ne dira.

Ipak, ovakva situacija ne bi bila održiva bez značajne pomoći koju hoteli primaju od početka krize i činjenice da je velika većina ovakvog smeštaja u Srbiji u vlasništvu privrednog subjekta. Naime, kao i sva ostala MSP, hoteli su do septembra primali nadoknadu za minimalnu zaradu zaposlenih. U septembru su dobili i nove mere pomoći u iznosu od 350 evra po krevetu i dodatnih 150 za svaku sobu. Ovakva pomoć može da produži opstanak prosečnom hotelu koji ne plaća zakupninu za prostor za oko dva meseca uz obim poslovanja koji mora biti bar na nivou 20–30% od uobičajenog za sezonu.

U ovakvim uslovim razvoj scenarija uz pretpostavku odsustva pomoći države u principu svodi se na to da bi većina ruralnih hotela opstala, čak i u nekom blažem pesimističkom scenariju a da bi većina gradskih morala da dosta brzo zatvori vrata – to bi dovelo do otpuštanja otprilike polovine zaposlenih u ukupnom sektoru. Drugačiji ishod moguć je samo uz pretpostavku njihovog raspolaganja većim rezervama od pretpostavljenih rezervi, što je teško proceniti. Budućnost u kraćem roku će naročito značajno biti određena razvojem događaja oko Nove godine. Ukoliko do novog talasa ipak dođe (pesimistični scenario), a pogotovo ukoliko do ozbiljnijeg pooštavanja dođe u vreme novogodišnjih praznika, gradski hoteli mogu se naći u ozbiljnim poteškoćama čak i uz pretpostavku nastavka tekućeg nivoa pomoći. Štaviše, ako do otvaranja granica i stabilizacije ne dođe ni tokom ostatka 2021, i uz produžavanje tekuće pomoći mogu se očekivati teškoće. U suprotnom, optimistički scenario bi uz tekuću pomoć većini gradskih hotela obezbedio opstanak, a smanjivanje broja zaposlenih sveo na minimum. Hotelijeri van gradova će s druge strane najvećim delom moći da opstanu, iako dele brigu kada su u pitanju novogodišnji praznici i zimski deo sezone. Optimistički scenario rezultirao bi umerenim smanjenjem zaposlenosti, dok bi bio očuvan i najveći deo neformalne zaposlenosti koja se

najvećim delom i nalazi u ovoj vrsti hotela. Pesimistički scenario ostavio bi posledice slične onima s kojima bi se gradski hoteli suočili u optimističkom scenariju.

Lične usluge

Lične usluge, kao što smo naveli, obuhvataju čitav niz aktivnosti – frizerske salone i salone lepote, rekreativne, sportske centre, popravke kućnih aparata i industriju kockanja i klađenja. Od oko 60.000 zaposlenih, koliko ih se nalazi u ličnim uslugama, čak 29% je neformalno, a 95% neformalne zaposlenosti ličnih usluga nalazi se van kockanja i klađenja. Takođe, naveli smo da su lične usluge u celini bile među najpogođenijim sektorima – sve osim popravki kućnih aparata bile su administrativno zabranjene. Stoga, efekat na prihode ovog sektora tokom vanrednog stanja bio je veoma snažan – prihodi su bili oko 70% niži nego što je bilo uobičajeno.⁶⁷ Informacije prikupljene od ključnih sagovornika ukazuju na to da su tokom vanrednog stanja formalno zaposleni izgubili delove zarada, a neformalni radni angažman.⁶⁸

Perspektive sektora u celini u najvećoj meri će zavisti od mogućnosti da se zaraza stavi pod kontrolu kroz mere opreza i prevencije, imajući u vidu da je zbog prirode posla koja podrazumeva lični kontakt ograničavanje rada u datim podsektorima upravo način da se ona stavi pod kontrolu kad prevencija izostane. Drugim rečima, lične usluge u velikoj meri dele sudbinu HORECA-e, pri čemu je njihova pogođenost u proseku sličnija pogođenosti kafića i restorana nego hotela. Takođe, možemo očekivati da je popravka kućnih aparata, kako formalna (7.300 zaposlenih), tako i neformalna (3.500 zaposlenih), u principu manje pogođena, uglavnom samo tokom vanrednog stanja. Za bolje razumevanje perspektiva, svakom od ovih podsektora potrebno je posvetiti zasebnu pažnju.

Frizerski saloni i saloni lepote su najveći podsektor unutar ličnih usluga, budući da su pre krize zapošljavali oko 25.000 radnika od čega oko trećinu čine neformalni radnici. Ovaj podsektor se tokom prethodnog perioda suočava s problemima i na strani tražnje i na strani ponude. Naime, tražnja za uslugama frizera i salona lepote u velikoj meri zavisi od mogućnosti za održavanje proslava, putovanja na odmore, konferencije i slično. Sa strane ponude, značajno ograničenje postoji i u mogućnosti ovih salona da koriste svoje kapacitete. Nakon završetka vanrednog stanja saloni – kako frizerski, tako i ostali – bili su u obavezi da zakazuju termine. I dok je kod nekih salona zakazivanje bilo uobičajeno i pre pandemije, za neke, pogotovo muške frizere, to je predstavljalo novinu. U tom smislu često je dolazilo do situacija u kojima postoji prazan hod – budući da neki klijenti kasne, a neki otkazuju. Frizerski i saloni lepote često su smešteni u manje prostorije u kojima je teže osigurati socijalnu distancu. Na primer, od tri frizerske stolice moguće je istovremeno koristiti samo dve. Ključni sagovornici saopštavaju da je

⁶⁷ CEVES 2020, *The COVID Crisis and Serbia's SMEs: Assessment of Impact and Outline of Future Scenarios*.

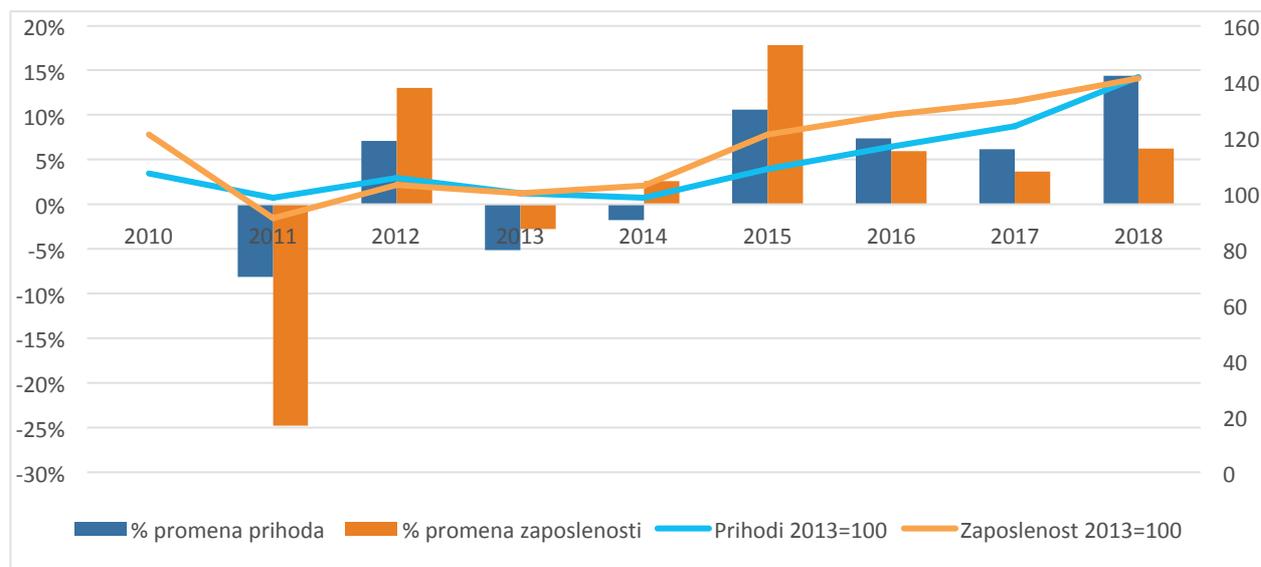
⁶⁸ Slaba dostupnost dovoljno granularnih i pouzdanih podataka umnogome otežava analizu ovog sektora, te se u većoj meri oslanjamo na rezultate ankete i sprovedene razgovore.

kombinovani efekat ovih faktora krajem trećeg kvartala omogućavao nivo poslovanja od oko 80–85% od uobičajenog. Pri tome, neformalna zaposlenost je tokom vanrednog stanja opala za najmanje 90%, a za oko 50% tokom drugog talasa u julu, da bi na kraju trećeg kvartala bila za oko 25–30% niža nego što je bilo uobičajeno pred krizu. Formalna se uglavnom održala na nepromenjenom nivou, dok su zarade značajnije smanjivane samo tokom vanrednog stanja.

- U slučaju optimističkog scenarija obim poslovanja u četvrtom kvartalu nastavio bi trendove s kraja trećeg kvartala, dok bi se tokom 2021. vratio na oko 85% uobičajenog nivoa. U ovom scenariju formalna zaposlenost ne bi bila ugrožena ni na kraći, ni na duži rok. Štaviše, pri ovom nivou poslovanja ne bi bilo neophodno ni prilagođavanje zarada. S druge strane, neformalna zaposlenost će verovatno ostati bar 25% niža do kraja 2020, dok se tokom 2021. može očekivati njen postepeni oporavak.
- Pesimistički scenario značio bi povratak na nivo poslovanja koji odgovara trećem kvartalu. Drugim rečima, pesimistički scenario značio bi novi talas i postepeni oporavak prisutan tokom jula kada je tokom tri nedelje prihod opao na 55–65% u proseku, a potom bi usledio postepeni povratak na 80–85% poslovanja. U slučaju materijalizacije pesimističkog scenarija, slične situacije bi se mogle ponavljati tokom cele 2021, rezultirajući nivoom poslovanja koji je za oko četvrtinu manji u odnosu na pretkrizni period. Međutim, efekat na ukupnu zaposlenost u slučaju ovako pesimističnog scenarija teško je proceniti s dovoljnom pouzdanošću usled nedostatka istorijskih podataka. Naime, s grafikona 19 jasno je da su se formalna zaposlenost i prihodi blisko pratili u skoroj prošlosti, te da elastičnost na srednji rok uzima vrednost od približno 1. Ipak, usled stanjenih rezervi, kao i negativnih očekivanja, nije realno očekivati snažno prilagođavanje (uz elastičnost 1) – tj. pad formalne zaposlenosti od oko 25%. Očekujemo da bi se deo ove zaposlenosti prelio u neformalnost, kako bi se deo ušteda napravio na fiskalnim troškovima. S druge strane, neminovno bi značajan deo postojećih neformalno zaposlenih izgubio posao – oko 30% ako sudimo prema iskustvu iz trećeg kvartala – dok bi se usled fluktuacija i manjeg obima posla fond ukupno ostvarenih zarada verovatno dodatno bitno umanjio, moguće oko 50%.⁶⁹ Drugim rečima, u slučaju pesimističkog scenarija realno bi bilo očekivati smanjenje formalne zaposlenosti u visini sličnoj padu prihoda – 20–25% (uz smanjenje zarada svima), smanjenje neformalne zaposlenosti za oko 50%.

⁶⁹ Ukoliko zarada neformalno angažovanih opadne koliko i prihodi sektora (25%), a broj neformalno angažovanih opadne za 30%, ukupan fond zarada koje ostvaruje neformalni sektora postaje $(100\% - 25\%) * (100 - 30\%) = 52,5\%$.

Grafikon 20: Kretanje prihoda, formalne zaposlenosti i troškova rada za sektore frizera i salona lepote za period 2010–2018. (preduzetnici i privredna društva)



Izvor: Kalkulacije autora na osnovu Strukturnih poslovnih statistika RZS-a i publikacije 'Preduzetnici u Republici Srbiji'

U rekreativnim i sportskim centrima, kao i zabavljачkim delatnostima, nalazi se oko 12.000 radnika (od čega oko 4.000 neformalnih). Po svojoj prirodi, ove delatnosti veoma su slične frizerskim salonima i salonima lepote, a donekle i kafićima – sva tri podsektora na sličan način zavise od mogućnosti okupljanja. Međutim, u ovom podsektoru pandemija je u veoma kratkom roku popularizovala novi način pružanja usluge – onlajn treninge. To ga suštinski čini nešto manje ranjivim sektorom u odnosu na pomenuta dva sektora, koji tu mogućnost nemaju.

U industriji kockanja takođe se mogu očekivati određena strukturna prilagođavanja. U ovom podsektoru zaposleno je oko 10.000 ljudi, od čega je manje od 10% neformalno. Takođe, čak 80% zaposlenosti nalazi se u velikim preduzećima, a još 15% u srednjim. Ne raspolažemo podacima koji se odnose na gubitak prihoda ovih preduzeća tokom, ni nakon vanrednog stanja. Izvori zvanične statistike ukazuju na to da nije dolazilo do značajnih otpuštanja, ali da su zarade u martu i aprilu bile za oko 15% niže u odnosu na prethodni period (odnosno, isplaćivane su zarade bliske minimalnim zaradama). Međutim, kako je pandemija dodatno podstakla i ubrzala proces prelaska na onlajn sistem klađenja, ne bi bilo neočekivano da broj objekata za klađenje tokom vremena počne da smanjuje, a time i zaposlenost. Razlika između pesimističkog i optimističkog scenarija u ovom slučaju verovatno bi se ogledala u:

1. Nešto nižim zaradama;
2. Bržoj tranziciji ka onlajn klađenju

Literatura i linkovi

1. Arandarenko, M., Kovačević, M. & Aleksić, D., „Zaposlenost u Srbiji između tražnje za radom i ponude rada“, u D. Šoškić i M. Arsić (eds.), *Ekonomska politika Srbije u 2016. godini*, Naučno društvo ekonomista Srbije i Ekonomski fakultet u Beogradu, Beograd, 2016, str. 151–176.
2. Campbell-Clark, E., *Forever young? The role of youth policies and youth work at local and regional levels in supporting young people's transition to autonomy and working life*, Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe, 2017.
3. CEVES 2020, *The COVID Crisis and Serbia's SMEs: Assessment of Impact and Outline of Future Scenarios*.
4. Chamorro-Premuzic, T. and Bersin, J., „The Case for Hiring Older Workers“. *Harvard Business Review*.
5. Dean, A., *Tackling Long-Term Unemployment Amongst Vulnerable Groups*, OECD.
6. European Training Foundation, „Skills Mismatch Measurement in Serbia“, ETF, 2017.
7. Garrouste, C., Kozovska, K. and Perez, E. A., *Education and Long-Term Unemployment* (Tech.). Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
8. Jandric, M., „Measures of *de facto* employment protection legislation“, *Management: Journal of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies*, 25(1), str. 23–36.
9. Jandrić, M. and Tanasković, S., *Položaj stanovništva između 50 i 64 godine na tržištu rada*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlada Republike Srbije i Program Ujedinjenih nacija za razvoj.
10. *Key Indicators of the Labour Market* (9th ed., Report), International Labour Office (ILO), 2016.
11. Krstić, G. i Radulović, B., *Siva ekonomija u Srbiji – procena obima, karakteristike učesnika i determinante*, NALED, 2018.
12. Kühn, S., Horne, R. and Yoon, S., *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*, International Labour Office, Geneva.
13. Lebedinski, L., *Situacija mladih na tržištu rada u EU: Da li su mladi izgubljena generacija?*, 15. septembar 2017.
14. Lutovac, I., *Programi i mere aktivne politike zapošljavanja za teže zapošljiva lica*, Nacionalna služba za zapošljavanje.
15. Psacharopoulos, G. and Patrinos, H. A., *Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature*, Working paper No. 8402.
16. Reyes, G. and Nguyen, T., *Labor Market for Growth*, World Bank Group.
17. *The gender gap in employment: What's holding women back?*, ILO.

18. *Tržište rada u Srbiji – položaj žena 45*, Udruženje „Žene na prekretnici“ u saradnji sa SeConS grupom.
19. *Understanding the gender pay gap*, ILO.
20. Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011–2020. godine, Vlada Republike Srbije, „Službeni glasnik RS“, broj 37/11.
21. Vuksanovic, N., Joksimovic, Lj. i Aleksic, Dragan, „School to work transition in Serbia: Returns to investment in education of youth“, *Industrija*, 2018.
22. *What stands between youth and decent jobs?*, ILO.
23. „Western Balkan Labour Market Trends 2019“, World Bank and the Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), 2019.
24. *Youth employment*, ILO.

Aneks 1: Različiti koncepti merenja zaposlenosti – ARS i registrovana zaposlenost

Dva osnovna izvora podataka o zaposlenosti u Srbiji jesu Anketa o radnoj snazi (ARS) i Istraživanje o registrovanoj zaposlenosti koje objavljuje RZS (registrovana zaposlenost).

Zaposlenost iz ARS-a je zaposlenost anketnog tipa, a sama anketa sprovodi se na uzorku od oko 65.000 domaćinstava tokom cele godine. S druge strane, podaci o registrovanoj zaposlenosti zasnovani su na evidenciji CROSO i Statističkog poslovnog registra (SPR). Zbog načina na koji se sprovodi, ARS je u stanju da prati ukupnu zaposlenost, uključujući i formalnu i neformalnu, dok registrovana zaposlenost prati isključivo formalnu.

Između dva istraživanja postoje određene konceptualne razlike:

- Svakako, najveća je tretman neformalne zaposlenosti. ARS uključuje neformalno zaposlene, dok ih registrovana zaposlenost ne uključuje.
- Broj zaposlenih u ARS-u računa kontinuirano i kroz vreme, dok broj zaposlenih u registrovanoj zaposlenosti predstavlja presek stanja prethodnog dana u mesecu. Godišnji podaci o zaposlenosti u ARS-u dobijaju se na isti način kao kvartalni, dok u registrovanoj zaposlenosti predstavljaju aritmetičku sredinu za 12 meseci.
- Podaci o registrovanoj zaposlenosti dostupni su na mesečnom nivou uz kašnjenje (lag) od svega mesec dana, dok se podaci ARS-a objavljuju kvartalno, uz kašnjenje od dva meseca.
- Individualni registrovani poljoprivrednici stariji od 65 godina ne uključuju se u registrovanu zaposlenost, dok se u ARS uključuju (kao formalno zaposleni).
- Penzioneri koji rade po osnovu ugovora o delu nisu uključeni u registrovanu zaposlenost, ali jesu uključeni u ARS.

Oba istraživanja revidirana su 2015. godine. Podaci o registrovanoj zaposlenosti se od 2015. prikupljaju direktno iz CROSO i SRP, dok su se u prošlosti oslanjali na RAD-1 istraživanje koje osim manje preciznosti nije obuhvatalo podatke o zaposlenima van radnog odnosa, kao ni podatke o zaposlenima u Ministarstvu odbrane i Ministarstvu unutrašnjih poslova. Jedno od značajnijih unapređenja odnosilo se na činjenicu da je pojava dvostrukog računanja lica koja imaju više od jednog posla u velikoj meri rešena prelaskom na CROSO i SRP. Revizija podataka odrađena je za period 2000–2014, ali podaci u trenutku pisanja ovog izveštaja nisu bili javno dostupni. ARS je 2015. prešao na pomenuti sistem kontinuiranog anketiranja, dok je ranijih godina anketiranje vršeno tokom četiri meseca u godini (februar, maj, avgust i novembar). Dodatno, modernizovan je proces prikupljanja podataka i unapređen je sistem ocenjivanja parametara, što je znatno uticalo na preciznost.

Obe ankete obezbeđuju relativno visok, ali tokom vremena opadajući nivo uporedivosti formalne zaposlenosti van poljoprivrede. Zbog razlika u obuhvatu iz poređenja razlika u nivou formalne zaposlenosti u ova dva instrumenta isključujemo poljoprivredu. Takođe, iz podataka

ARS-a isključujemo neformalnu zaposlenost. Drugim rečima, poredimo formalnu zaposlenost van poljoprivrede iz ARS-a i registrovanu zaposlenost van poljoprivrede. Tako dobijeni podaci pokazuju veoma visok stepen uporedivosti, pogotovo u godinama nakon revizije, međutim od 2017. razlika se povećava i 2019. dostiže 68.000 lica.

Tabela 8: Razlike u kretanju registrovane i ARS zaposlenosti

Formalna zaposlenost	2015	2016	2017	2018	2019
Registrovana zaposlenost	1.860	1.887	1.944	2.020	2.070
ARS	1.835	1.888	1.966	2.056	2.138
Rast zaposlenosti					
Registrovana zaposlenost	/	28	57	76	51
ARS	/	53	78	90	82

Izvor: Eurostat, Kalkulacije autora

Tabela 9: Kretanje zaposlenost – ARS i Registrovana zaposlenost

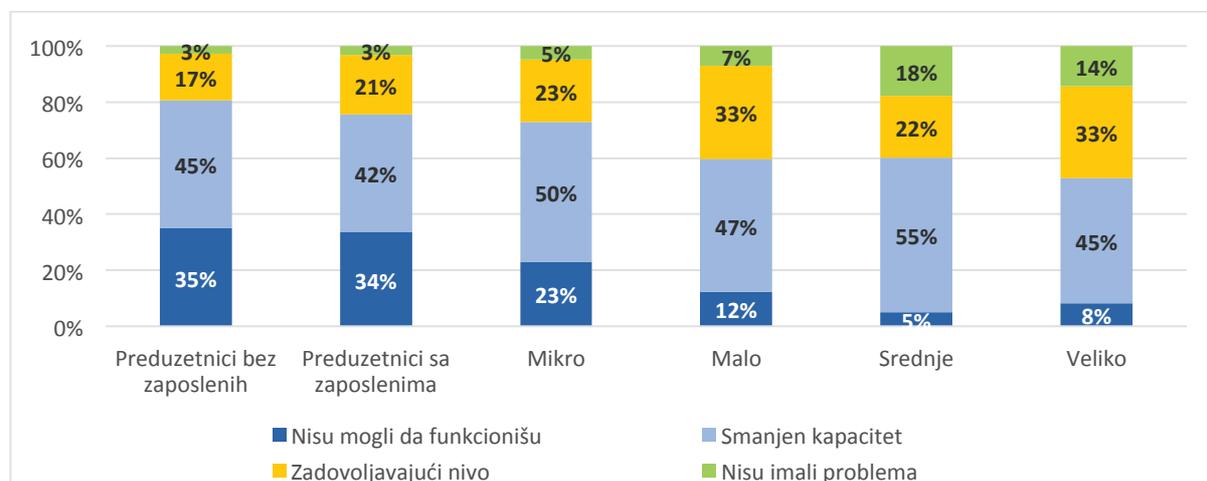
Kvartal / Godina	IV 2019			I 2020			II 2020			III 2020
	Mesec	Oktober	Novembar	Decembar	Januar	Februar	Mart	April	Maj	Jun
Ukupna zaposlenost (ARS)	2372			2329			2303			
Formalna zaposlenost (ARS)	2175			2174			2179			
Formalna zaposlenost (Registri)										
Prosek za kvartal	2133			2118			2130			
Mesečni	2121	2137	2141	2123	2121	2110	2112	2136	2142	2154
<i>U random odnosu</i>	2049	2065	2068	2052	2050	2045	2049	2069	2076	2086
<i>Van radnog odnosa</i>	72	72	74	71	71	65	63	67	66	67
Neformalna zaposlenost	197			155			124			

Izvor: RZS, Kalkulacije autora

Aneks 2: Efekat vanrednog stanja (rezultati ankete preduzeća i preduzetnika)

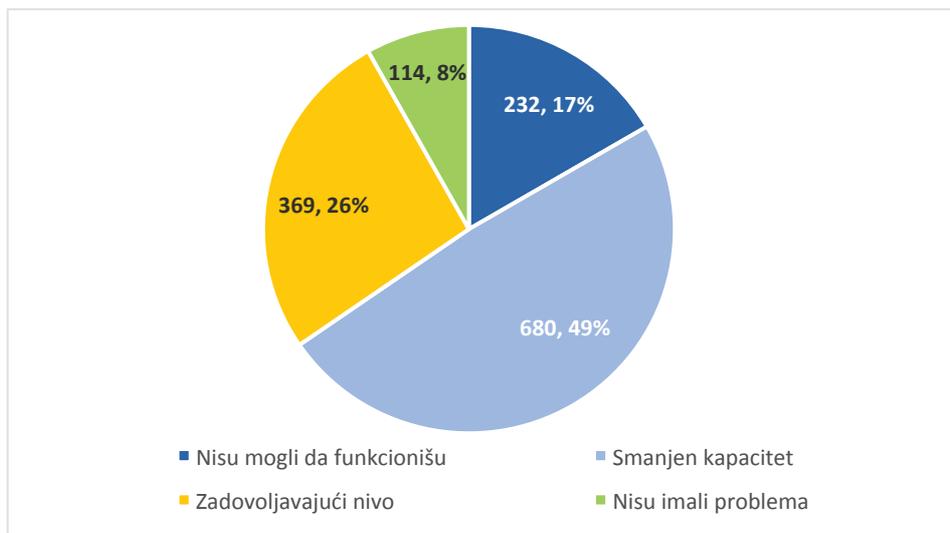
Više od polovine preduzeća imalo je poteškoće da organizuje poslovanje tokom vanrednog stanja. Poteškoće u organizaciji poslovanja obrnuto su proporcionalne, pogotovo kada je u pitanju potpuna nemogućnost funkcionisanja. Naime, trećina preduzetnika nije mogla da obavlja svoju delatnost u potpunosti, dok je u slučaju preduzeća s više od 10 zaposlenih taj udeo trostruko manji (grafikon 10). S druge strane, udeo preduzeća koja su nesmetano poslovala povećava se s veličinom preduzeća – od svega 3% kod preduzetnika, do 14% i 18% za velika i srednja preduzeća respektivno. Objašnjenje za ovaj fenomen najvećim delom treba tražiti u dve činjenice – u sektorskoj strukturi i prioritarnosti većih preduzeća u odnosu na manja kada je u pitanju izdavanje dozvola za rad tokom trajanja vanrednog stanja. Naime učešće manjih preduzeća u sektorima čiji je rad bio direktno pogođen odlukama Vlade i uticajem pandemije (HORECA, prevoz putnika, lične usluge) veće je kod manjih preduzeća u odnosu na velika – oko 10% za preduzetnike, mikro i mala preduzeća *versus* 3% za srednja i velika. Međutim, kada se organizacija poslovanja posmatra unutar istog sektora, efekat veličine preduzeća uglavnom ima nešto manju ulogu i on se verovatno može dobrim delom pripisati brzini dobijanja dozvola za rad.

Grafikon 21: Kako biste okarakterisali poslovanje vašeg preduzeća tokom trajanja vanrednog stanja



Čak 232.000 (formalno) zaposlenih nalazilo se u privrednim subjektima koji gotovo uopšte nisu mogli da posluju. Dodatno, 680.000 radilo je u firmama smanjenog kapaciteta, dok je preostalih 480.000 radilo u firmama koje su poslovale na zadovoljavajućem nivou ili bez ikakvih poteškoća (grafikon 11).

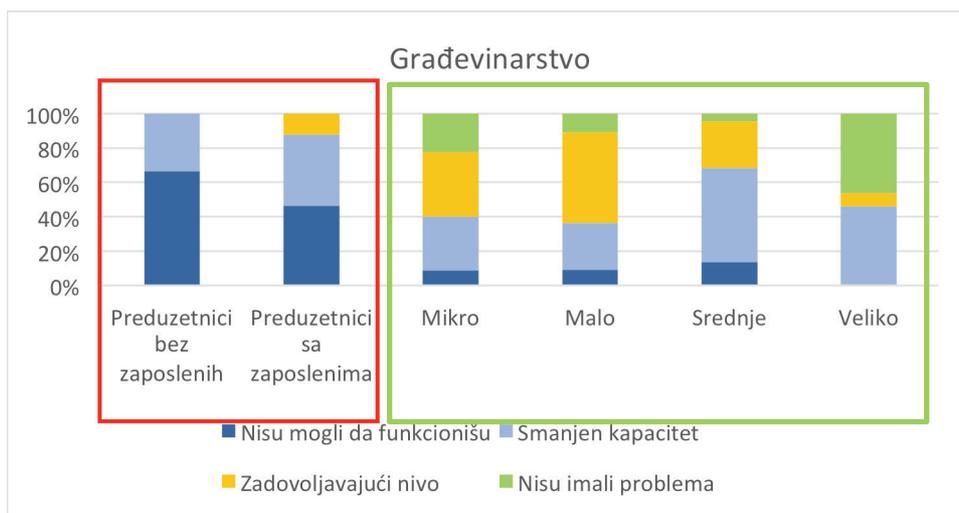
Grafikon 22: Broj zaposlenih u privrednim subjektima prema mogućnosti organizovanja poslovanja firme (000 zaposlenih)



Građevinarstvo

Kada je u pitanju mogućnost poslovanja, sektor građevinarstva odlikuje poseban obrazac (grafikon 12). Naime, u proseku je čak 60% preduzeća s više od 10 zaposlenih poslovalo na zadovoljavajućem nivou ili potpuno bez problema. S druge strane, svega 8% preduzetnika moglo je da obavlja delatnost na zadovoljavajućem nivou, dok nešto više od polovine nije moglo da radi uopšte. Objašnjenje ove situacije dobrim delom zasniva se na činjenici da preduzetništvo u građevinskom sektoru odlikuje velika neformalnost, budući da je čak 35% zaposlenih u građevinarstvu zapravo neformalno (čak 25% zaposlenosti potiče iz neregistrovanih preduzeća). Budući da neformalni radnici nisu mogli da dobiju dozvole za kretanje za vreme vanrednog stanja, verovatno je da ih je to i sprečavalo u obavljanju delatnosti.

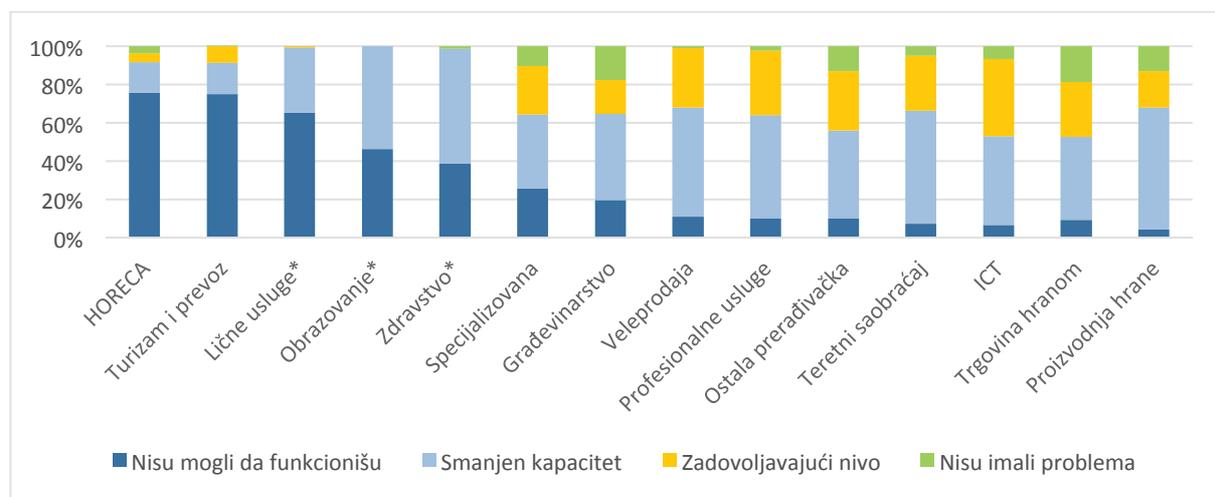
Grafikon 23: Mogućnost obavljanja posla u sektoru građevinarstva po veličini preduzeća



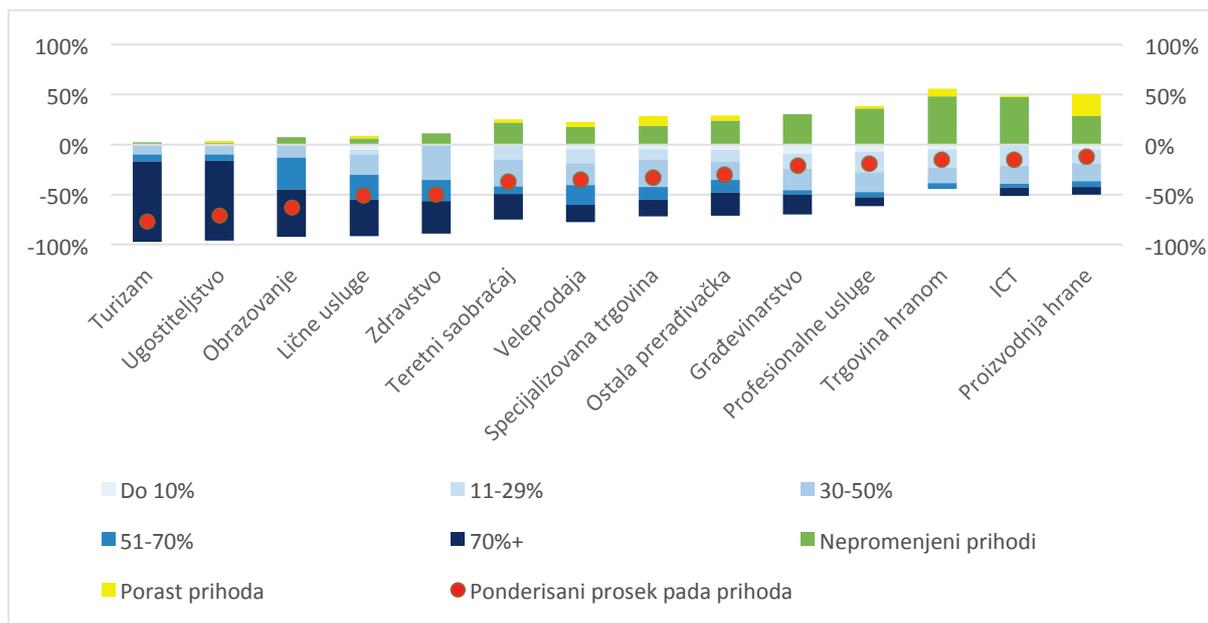
Kako što je očekivano, blokirani sektori uglavnom nisu mogli da posluju, dok su ostali najvećim delom poslovali pri smanjenim kapacitetima. Na grafikonu 13 predstavljeni su sektori prema mogućnosti poslovanja za vreme vanrednog stanja, dok visina stubića predstavlja

udeo u zaposlenosti sektora prema mogućnosti poslovanja. U blokiranim sektorima (HORECA, turizam i prevoz, lične usluge) između dve trećine i tri četvrtine zaposlenih nalazio se u preduzećima koja uopšte nisu mogla da posluju. Takođe, konkretno u HORECA-i primećujemo da je udeo preduzeća (i zaposlenih) koji su mogli da organizuju dostavu i rade u očekivanom obimu relativno skroman (8%). Firme koje se bave obrazovanjem (uglavnom škole stranih jezika) ili su potpuno obustavile poslovanje ili su se prebacile na onlajn nastavu, ali svakako s manjim brojem polaznika. U preostalim sektorima najmanje trećina zaposlenih radila je gotovo uobičajenim intenzitetom, budući da je kriza uglavnom uticala na smanjivanje kapaciteta, najvećim delom usled pada tražnje i potrebe da se reorganizuje poslovanje.

Grafikon 24: Mogućnost poslovanja po sektorima



Poteškoća u obavljanju delatnosti i opšti pad tražnje doveli su do pada prihoda preduzeća u svim sektorima, ali u različitim proporcijama. Iako je pad prihoda u odnosu na očekivanja prosečnog preduzeća za vreme vanrednog stanja iznosio oko 40%, kao što se vidi na grafikonu 14, sektor u kome se preduzeće nalazi ima veoma veliku ulogu. Svakako, preduzeća koja posluju u sektorima čiji je rad bio administrativno onemogućen pretrpela su najveći pad – turizam i ugostiteljstvo koji su izgubili više oko tri četvrtine prihoda. Velike gubitke pretrpele su i firme koje se bave pružanjem dopunskog obrazovanja (pre svega škole stranih jezika), ličnim uslugama (saloni lepote, frizeri, usluge popravke, treninzi) kao i (privatne) firme koje se bave pružanjem zdravstvene zaštite (63% odnosno 50% respektivno). Najmanje gubitke pretrpeli su sektori koji su mogli da se najlakše prilagode uslovima funkcionisanja (IKT, profesionalne usluge) ili oni koji se suočavaju s relativno neelastičnom tražnjom (proizvodnja i prodaja hrane). U sektorima koji se uglavnom bave posredovanjem (trgovina na veliko, prevoz robe), pad prihoda u najvećoj meri odražava pad u prerađivačkoj industriji i celini privrede.

Grafikon 25: Pad prihoda po sektoru⁷⁰ i udeo zaposlenih prema visini gubitka prihoda⁷¹


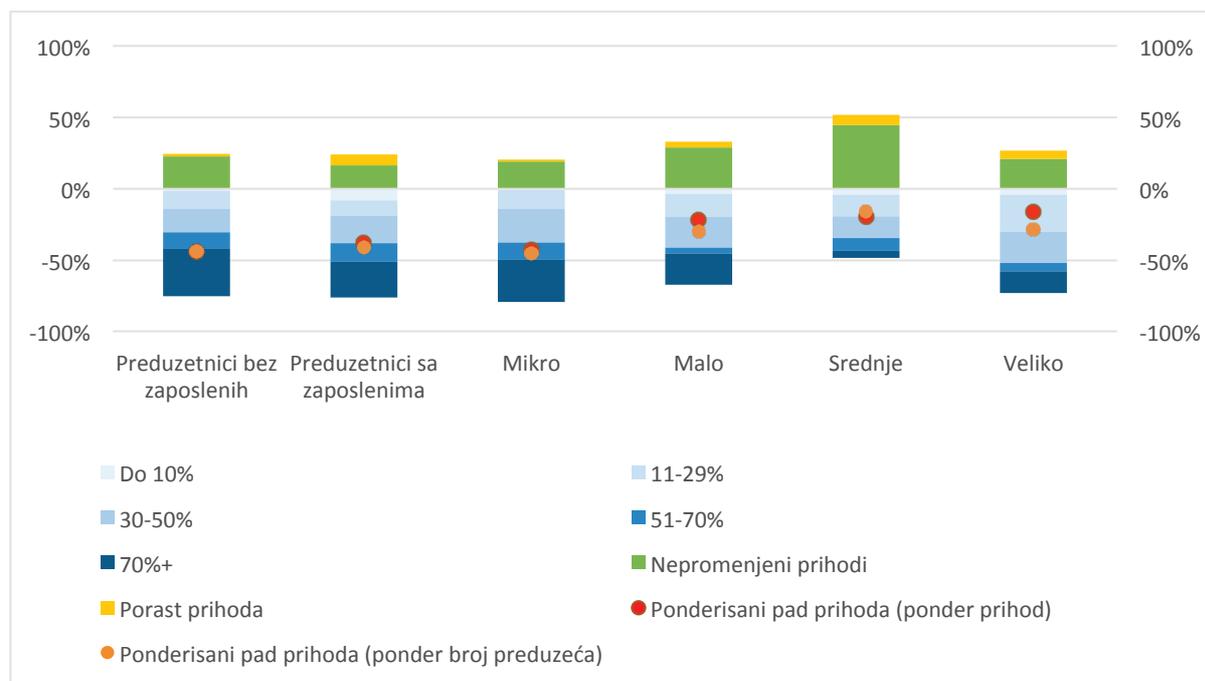
Svaki peti zaposleni nalazi se u preduzećima koja su pretrpela najveći pad prihoda. Naime, stubići na grafikonu 14 pokazuju koliki procenat zaposlenosti unutar sektora se odnosi na preduzeće s određenim padom prihoda. Prema tome, grafikon 14 može da posluži kao prva aproksimacija ugroženosti radnih mesta u prvom naletu krize. Njegov osnovni nedostatak leži u činjenici da posmatra prevashodno formalno zaposlene, dok se ostali tipovi radnih angažmana zanemaruju delimično (poluformalni) ili u potpunosti (neformalni). Svakako, stvarni gubitak poslova zavisice od prisustva zaposlenih s različitim vrstama radnih angažmana, dužine trajanja krize i mogućnosti poslovanja u narednom periodu. Ono što je zabrinjavajuće jeste činjenica da je čak 20% svih radnih mesta u preduzećima koja su pretrpela pad prihoda veći od 70%, dok je još 10% u preduzećima koja su pretrpela pad 50–70%. Svakako, u najpogođenijim sektorima, turizmu i ugostiteljstvu, čak 80% (prevashodno) formalne zaposlenosti nalazi se u preduzećima koja su pretrpela pad prihoda veći od 70%. Takođe, polovina zaposlenih u sektorima obrazovanja, trećina u ličnim uslugama i zdravstvu, te oko četvrtine preduzeća u teretnom saobraćaju i ostaloj prerađivačkoj industriji nalazi se u najpogođenijim preduzećima. S druge strane, zaposlenost je najsigurnija u profesionalnim uslugama i IKT, kao i u proizvodnji hrane i trgovini hranom.

⁷⁰ Gubitak prihoda po sektoru (crvena tačka) izračunat je kao prosek ponderisan kombinacijom broja preduzeća i prihodima konkretnog preduzeća. Drugim rečima, za dva preduzeća iz uzorka koja imaju istu verovatnoću pojavljivanja u populaciji, veću težinu pripisujemo preduzeću koje je u prošlosti ostvarivalo veće prihode.

⁷¹ Udeo zaposlenih prema visini gubitka prihoda (stubići) izračunat je ponderisanjem broja preduzeća brojem zaposlenih u konkretnom preduzeću koje je ostvarilo određeni pad prihoda. Drugim rečima, stubići pokazuju raspodelu zaposlenosti unutar sektora prema tome koliki gubitak prihoda ima preduzeće u kome rade. Primera radi, 80% zaposlenih u sektoru turizma zaposleno je u preduzećima koja su imala pad prihoda veći od 70%, 7% radi u preduzećima koja su pretrpela pad 51–70%, 9% radi u preduzećima koja su pretrpela pad 30–50%, dok je preostalih 4% raspodeljeno po preduzećima koja su imala manji pad prihoda.

Pad prihoda obrnuto je proporcionalan veličini preduzeća i visini ostvarenih prihoda. Kriza se posebno negativno odrazila na preduzetnike i preduzeća sa 10 i manje zaposlenih. Naime, ova grupa preduzeća tokom vanrednog stanja izgubila je više od 40% prihoda koje je inače ostvarivala (grafikon 15). Ovaj nalaz je izrazito značajan, budući da se gotovo celokupna neformalna zaposlenost i veliki deo poluformalne zaposlenosti nalazi upravo u ovoj grupi. S druge strane, pad prihoda u preduzećima s više od 10 zaposlenih više je nego duplo manji. Takođe, pad prihoda manji je za preduzeća koja inače ostvaruju više prihode. To se najlakše vidi iz razlike u prosečnom padu prihoda kada se promena prihoda posmatra za *prosečno preduzeće* (narandžasta tačka) i kada se promena dodatno ponderiše veličinom prihoda (crvena tačka).⁷² Na primer, pad prihoda *prosečnog* velikog preduzeća iznosi 29%, dok pad prihoda velikih preduzeća u celini iznosi 16%. Drugim rečima, velika preduzeća s velikim prihodima imala su pad manji od 16%, dok su velika preduzeća s manjim prihodima imala pad veći od 29% posto. Istu logiku moguće je primeniti na preduzeća svih veličina, ali je efekat za velika preduzeća najuočljiviji.

Grafikon 26: Pad prihoda po veličini i udeo zaposlenih prema visini gubitka prihoda

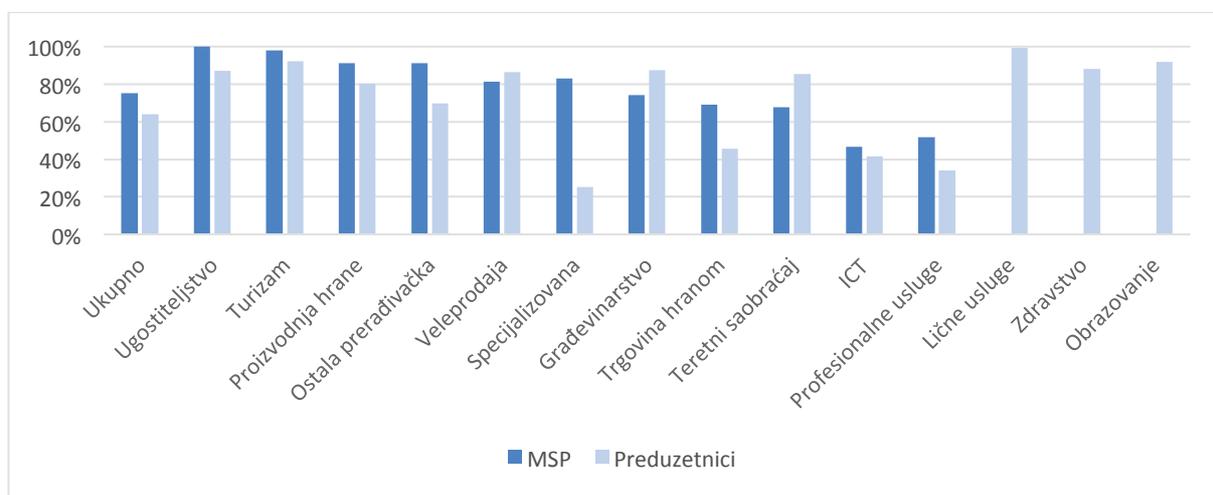


Pad prihoda tokom vanrednog stanja negativno je uticao na finansije preduzeća, ali su preduzeća krizu prebrodila oslanjajući se na sopstvene rezerve. Usled pada prihoda (i povećanja troškova) čak tri četvrtine preduzeća i dve trećine preduzetnika prijavilo je finansijske poteškoće. Na grafikonu 16 može se primetiti da su u velikom broju finansijske poteškoće prijavila i preduzeća iz sektora koji su relativno manje pogođeni padom prihoda. Tako, na primer, u slučaju ostale prerađivačke industrije pad prihoda prijavilo je 79% preduzeća (preduzetnika i

⁷² Kada se pad prihoda računa kao prosek ponderisan verovatnoćom javljanja takvog preduzeća u populaciji, dobija se pad prihoda za prosečno preduzeće (narandžasta tačka na grafikonu 15). Međutim, kada se pad prihoda računa kao prosek ponderisan verovatnoćom javljanja takvog preduzeća u populaciji i prihodom takvog preduzeća, dobija se pad prihoda posmatranog sektora (ili veličine preduzeća). Na primer, pad prihoda *prosečnog* velikog preduzeća iznosi 29%, dok pad prihoda velikih preduzeća u celini iznosi 16%.

MSP) i pad prihoda u sektoru iznosi oko 30%, dok je finansijske poteškoće prijavilo čak 91% MSP i 70% preduzetnika. Slična situacija može se primetiti u većini sektora. Deo objašnjenja može se pronaći usporavanju naplate za vreme krize (razlika između nastalog i naplaćenog prihoda), deo u porastu troškova prilikom reorganizacije poslovanja, dok se deo može pronaći u pojačanoj averziji na rizik usled visoke neizvesnosti. Budući da su prve uplate pomoći u vidu minimalne zarade po zaposlenom stigle tek 7. maja, preduzeća su se s nedostacima sredstava nosila prevashodno oslanjanjem na rezerve (na rezerve se oslanjalo čak dve trećine pogođenih preduzeća i tri četvrtine pogođenih preduzetnika). I pored toga, preduzeća su se retko odlučivala na zaduživanje (tek svako 18. preduzeće i 10. preduzetnik). Međutim, jedna od posledica bila je da skoro 15% preduzeća i preduzetnika odlaže isplatu obaveza prema javnim preduzećima, dok je nešto preko 20% počelo da odlaže isplate obaveza prema dobavljačima.

Grafikon 27: Udeo preduzeća koja su prijavila finansijske poteškoće

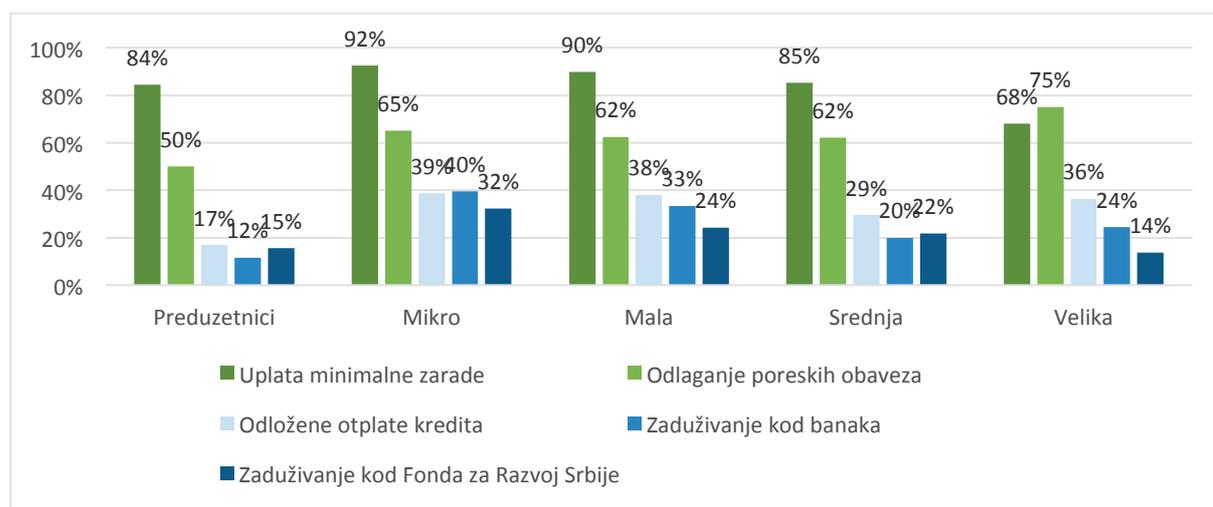


Uplata tri minimalne zarade bila je neoptimizovana, ali i najšire korišćena mera Vlade. Na bar neku od mera Vlade odlučilo se gotovo svako preduzeće izuzev velikih preduzeća, koja su svakako u proseku bila najslabije pogođena vanrednim stanjem i prvim talasom krize. Za preduzetnike i MSP kao najšire prihvaćena mera ističe se uplata tri neto minimalne mesečne zarade (oko 35.000 dinara, odnosno 300 evra). Ovu meru iskoristilo je čak 90% MSP i 84% preduzetnika (grafikon 17). Odluka o prijavi za ovaj vid pomoći u proseku nije zavisila od sektora kome preduzeće pripada – gotovo podjednako su se prijavljivala preduzeća iz pogođenih i manje pogođenih sektora. Rezultati takođe pokazuju da je iznos pomoći isplaćen preduzećima koja uopšte nisu imala pad prihoda iznosio oko 110 miliona evra mesečno. To znači da je dostupnost ove mere bila uslovljena padom prihoda, bilo je moguće uštedeti oko 330 miliona evra. S druge strane, trošak mera za sektore čije je poslovanje bilo gotovo potpuno onemogućeno⁷³ iznosio je oko 26 miliona evra. Drugim rečima, od mesečne uštede na preduzećima kojima pomoć nije bila potrebna, pomoć se mogla pogođenim sektorima pružati četiri meseca.

⁷³ Ugostiteljstvo, turizam i lične usluge.

Odložene otplate kredita prema bankama koristilo je 38% MSP i 17% preduzetnika. Međutim, prava slika se dobija kada se uzmu u obzir samo oni koji se zapravo oslanjaju na bankarsko kreditiranje. Od takvih preduzeća na ovu meru odlučilo se čak 71% MSP i 61% preduzetnika. Kada su u pitanju kreditne linije pod povoljnim uslovima kod komercijalnih banaka i razvojnog fonda, za ove mere opredelila se gotovo polovina MSP (48%) i svega 20% preduzetnika.

Grafikon 28: Procenat preduzeća koja su iskoristila ili nameravaju da koriste mere Vlade



Opšti je zaključak da su preduzeća uspeła da prebrode vanredno stanje i inicijalni talas krize bez većih posledica na dugoročnu održivost. U prilog tome govori činjenica da je preko 90% preduzeća, pa čak i ona najpogođenija u smislu pada prihoda i mogućnosti obavljanja posla, u maju očekivalo da će se potpuno oporaviti nakon 7–8 meseci. Štaviše, nikakav oprost dugova za dugoročnu održivost nije bio potreban za čak 95% preduzeća, dok je u slučaju 4% bio potreban samo delimičan oprost. Međutim, optimizam se pokazao relativno neopravdan, budući da se pandemija zvanično vratila u junu i izazvala nove teškoće u sektorima koji su bili najpogođeniji tokom prvog talasa.

Aneks 3: Preduzetnici – definicija i statističko praćenje

Zakon o privrednim društvima definiše preduzetnika kao poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja delatnost s ciljem ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u skladu sa Zakonom o registraciji. Zakon takođe preduzetnikom smatra i lice koje obavlja delatnost slobodne profesije ukoliko je to lice upisano u registar. Jedna od osnovnih karakteristika koja razlikuje preduzetnike i ostale dominantne oblike organizovanja privrednih društava (društvo s ograničenom odgovornošću i akcionarska društva) jeste činjenica da preduzetnici za obaveze nastale u poslovanju odgovaraju ličnom imovinom. Štaviše, ova obaveza ne prestaje gašenjem preduzetničke jedinice. Takođe, većina preduzetnika nema obavezu detaljnog vođenja poslovnih knjiga.⁷⁴ Iz tog razloga u Agenciji za privredne registre za te preduzetnike ne postoje finansijski i drugi podaci kao za ostala preduzeća.

Statističko praćenje preduzetnika obavlja Republički zavod za statistiku (RZS). Diseminacija podataka o preduzetnicima vrši se na godišnjem nivou kroz izveštaj Preduzetnici u Republici Srbiji, koji predstavlja jedini nešto detaljniji izveštaj o preduzetničkoj populaciji. Budući da većina preduzetnika, kao što smo naveli, ne podnosi finansijske izveštaje, podaci o broju zaposlenih, prihodima i dodatnoj vrednosti vrše se na osnovu procena. Podlogu za procene pruža uzorak od oko 20.000 preduzetnika koji finansijske izveštaje dostavljaju Agenciji za privredne registre, kao i podaci iz završnih računa mikro i malih preduzeća. Takođe, u ove procene uključeni su i podaci koje je moguće dobiti iz Poreske uprave, kao i podaci drugih istraživanja RZS-a kao što je i Anкета o radnoj snazi (ARS). Bitno je napomenuti i da podaci koje RZS objavljuje pod istraživanjem Strukturne poslovne statistike ne uključuju preduzetnike.

⁷⁴ Osim onih koji se opredele da im se isplaćuje lična zarada – oni moraju da uvedu dvojno knjigovodstvo. Takođe, delatnosti u kojima je moguće paušalno oporezivanje unapred su propisane (na primer frizeri).

Aneks 4: Tri osnovna sektora zaposlenja i očekivani efekti krize

Za potrebe ovog istraživanja u privrednoj strukturi Srbije razlikujemo tri osnovna tipa poslodavaca – javni sektor, privatni sektor i sektor poljoprivrede. Ova tri tipa razlikuju se pre svega u ciljnim funkcijama – dok je u slučaju privatnog sektora uglavnom naglašen profitni motiv poslovanja, javni sektor suočava se s višedimenzionalnom ciljnom funkcijom koja ima za cilj da pored rentabilnog i racionalnog poslovanja zadovolji i socijalnu komponentu, ali koja je takođe podložnija političkim dešavanjima i ciklusima. Sektor poljoprivrede, iako najvećim delom privatnog karaktera, odlikuje nešto drugačije zakonsko uređenje i bitno niži stepen formalizacije rada i poslovanja u odnosu na ostatak privatnog sektora. Ova tri tipa razlikuju se i **po raspoloživosti finansijskih resursa**. Privatni sektor i poljoprivreda u osnovi raspoložuju samo sredstvima koja zarade kroz poslovanje, dok im je pristup komercijalnom zaduživanju često ograničen i/ili skup, pogotovo kada su u pitanju manji privredni subjekti. S druge strane, iza javnog sektora stoji budžet republike i nešto veći manevarski prostor za obezbeđivanje dodatnih sredstava. Za kraj, možda i najznačajnije za kontekst krize – tri tipa razlikuju se **prema tipu tražnje**. Javni sektor svojim najvećim delom robu i usluge ne prodaje na tržištu u klasičnim tržišnim uslovima (uz izuzetak državnih preduzeća u komercijalnim sektorima). Poljoprivreda i privatni sektor robu i usluge prodaju na tržištu, ali imaju različite elastičnosti tražnje. Poljoprivredna dobra u proseku imaju niske elastičnosti, dok se u ostatku privatnog sektora elastičnosti značajno razlikuju od sektora do sektora.

Struktura zaposlenosti prema ova tri tipa poslodavaca u Srbiji ukazuje na dominantno učešće privatnog sektora (55% zaposlenosti), ali i visoko učešće poljoprivredne zaposlenosti (20%), dok se na javni sektor odnosi 25% zaposlenosti.

Imajući u vidu navedene razlike, kriza COVID-19 imaće bitno različit uticaj na različite tipove poslodavaca, a time i na one koji su u njima zaposleni:

- **Privatni sektor.** Imajući u vidu raznolikost sektora, motive poslovanja (ciljnu funkciju) i ograničenost finansijskih resursa, najveća prilagođavanja i efekat na zaposlenost moguće je očekivati u privatnom sektoru. Efekat svakako neće zavisti samo od sektora u kome (privatno) preduzeće posluje, već i od preovlađujućih modaliteta zaposlenosti (formalnih, neformalnih i drugih oblika zapošljavanja) i veličine preduzeća. Razumevanje i povezivanje ovih faktora u koherentnu celinu ključno je za razumevanje budućnosti ovih sektora i može biti od velike koristi za analizu dosadašnjih i predlaganje budućih politika.
- **Javni sektor.** Za početak, nije očekivano da će se kriza u kraćem ili srednjem roku negativno reflektovati na zaposlene u javnom sektoru. Imajući u vidu nastojanje države da makar i uz visoku cenu održi stabilnost privrede, prilagođavanja u javnom sektoru u smislu otpuštanja verovatno će izostati.⁷⁵ Čak i ako se kriza produbi i snižavanje realnih

⁷⁵ Plate u javnom sektoru povećavane su u nekoliko navrata tokom 2019. i 2020. godine.

zarada u privredi Srbije postane neizbežno, imajući u vidu trendove i politike iz prošlosti, verovatno je da će zaposleni u javnom sektoru ostati manje pogođeni u odnosu na preostala dva tipa zaposlenja. Drugim rečima, iako zarade u privatnom i javnom sektoru opadnu, zarade u javnom sektoru vrlo verovatno će opasti manje.

Poljoprivreda. Trenutno ne postoje naznake da COVID-19 kriza na nju može imati izraženo negativan uticaj. Sa strane tražnje, pad se svakako može očekivati kod onih poljoprivrednih proizvođača čiji pretežni kupci direktno ili indirektno pripadaju ugostiteljskom sektoru. Kod ostalih (koji zapravo predstavljaju većinu) jeste/nije očekivano da će doći do značajnih kontrakcija, naprotiv (neki podatak o izvozu ako je pozitivan...)

U fokusu ove studije nalazi se privatni sektor. Imajući u vidu navedene razlike u uticaju COVID-19 krize, najveća prilagođavanja potrebno je očekivati upravo u privatnom sektoru. Takođe, u privatnom sektoru zaposlen je i najveći deo zaposlenih lica (55%). S druge strane, kao što navodimo, u javnom sektoru značajnija prilagođavanja daleko su manje verovatna. Razvoj situacije u poljoprivredi zavisi od velikog broja faktora i specifičnosti, pa preciznije sagledavanje zahteva zasebno istraživanje koje prevazilazi okvire ove studije. Iako će u ovoj analizi biti zastupljena sva tri tipa poslodavaca u određenoj meri, posebnu pažnju i fokus posvećujemo privatnom sektoru.

Aneks 5: Metodologija obračunavanja prosečnih zarada

Zarade analiziramo poređenjem podataka o prosečnim zaradama koje RZS objavljuje na osnovu podataka poreske uprave i prilagođenih podataka iz ARS-a. Podaci o zaradama se u ARS-u prikupljaju na osnovu pitanja o ostvarenoj zaradi (na glavnom poslu) na koje ispitanici mogu odgovoriti preciznim iznosom ili, ukoliko ne žele ili ne znaju tačan iznos, odgovor mogu dati u vidu predeterminisanog intervala u kojem se kretala njihova zarada. Kod ispitanika koji su dali intervalne odgovore, zaradu smo dobili kao prosek zadatog intervala. Izuzetak su prvi i poslednji interval koji su otvorenog tipa, te su za ova dva intervalna odgovora primenjeni rezultati empirijske funkcije raspodele zarada na osnovu preciznih odgovora ispitanika. Rekodirane na ovaj način, intervalne zarade pridružene su preciznim iznosima zarada kako bi se dobila objedinjena mesečna neto zarada, a sve radi povećanja uzorka i reprezentativnosti podataka na sektorskom nivou.

Međutim, ovako dobijeni podaci o zaradama ne uzimaju u obzir sate rada koje su zaposleni ostvarili na glavnom poslu. Da bismo uzeli u obzir i sate rada, neophodno je dobijenu mesečnu zaradu izraziti ekvivalentom punog radnog vremena. Odgovori ispitanika na pitanje o satima rada odnose se na stvarne sate rada i uobičajene sate rada u prethodnoj radnoj sedmici. U literaturi se kao dobra praksa pokazalo korišćenje uobičajenih sati rada umesto stvarnih sati rada, jer se na taj način izbegavaju kratkoročne fluktuacije koje se mogu dogoditi unutar jedne radne nedelje (bolovanje, prekovremeni rad i sl.). Koeficijent za ekspaniranje zarade na ekvivalent punog radnog vremena dobijen je tako što su potencijalni radni sati podeljeni s odgovorima ispitanika o uobičajenim radnim satima u toku radne nedelje. Konačno, množenjem objedinjene mesečne neto zarade navedenim koeficijentom dobijena je ekspanirana mesečna neto zarada za sve modalitete zaposlenosti. Ekspaniranje zarade korisno je ne samo zbog poređenja s neekspaniranom zaradom i sagledavanja uticaja časova rada, već i zbog uporedivosti sa zvaničnim podacima RZS-a o prosečnoj neto zaradi u Srbiji.

Kada je u pitanju visina zarade, podaci ARS-a i podaci na osnovu poreske uprave znatno se razlikuju. Kada se zarade ARS-a ekspaniranjem prilagode tako da metodološki budu uporedive s prosečnim zaradama koje RZS izračunava na osnovu podataka poreske uprave, bilo bi očekivano da će njihovi nivoi biti relativno slični ili da će zarade iz ARS-a biti relativno više. Naime, zarade dobijene na osnovu poreske uprave u principu bi trebalo da predstavljaju donju granicu, budući da ne uključuju deo koji se dobija u koverti, a koji je, kao što smo naveli, široko rasprostranjen. Međutim, prosečna zarada dobijena na osnovu podataka ARS-a za čak 25% niža je od prosečne zarade na osnovu podataka poreske uprave (prilikom računanja zarade u ARS-u isključeni su neformalni zaposleni). Takođe, zarade su sistematično niže i kada se posmatraju po sektorima, ali je odstupanje posebno visoko u sektorima koji imaju visoku zvaničnu zaradu (zarade u IKT i finansijskim delatnostima odstupaju čak 40%).

Međutim, zarade iz ARS-a verovatno se mogu koristiti za ordinalna poređenja, ali i sticanje uvida u red veličina odstupanja. Naime rangiranje zarada po sektorima gotovo je identično po oba metoda. Takođe, može se pretpostaviti da pristrasnost naniže oblikuju dva efekta: potcenjivanje viših nivoa zarada koje je dobro poznato u literaturi i potcenjivanje zarada iz sive ekonomije. Budući da se prvo više odnosi na formalno zaposlene, a drugo na neformalne, moglo bi se pretpostaviti da se ovi efekti makar donekle poništavaju kod relativnih poređenja (formalni vs. neformalni). To nam govori da su ordinalna poređenja (bolje/gore) verovatno dovoljno precizna, dok konkretne razlike mogu da govore o redu veličina koji ne treba shvatati kao apsolutno preciznu meru.

