



# STAVOVI POSLODAVACA O POSLOVNOM OKRUŽENJU

---

Zakon o radu, poreska politika u oblasti zarada,  
propisi u oblasti trgovine i inspekcija

Beograd, maj 2013. godine



---

## STAVOVI POSLODAVACA O POSLOVNOM OKRUŽENJU

Autori:

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE  
CEFE Srbija

Izdavač:

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

Grafički dizajn i priprema:

Globe DESIGN

Štampa:

Grafo-San 96 DOO

Tiraž:

200

Beograd, 2013.

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

331.5(497.11)“2000/2013”(083.41)  
349.2(497.11)

STAVOVI poslodavaca o poslovnom okruženju  
: zakon o radu, poreska politika u oblasti  
zarada, propisi u oblasti trgovine i  
inspekcija / [priredili Unija poslodavaca  
Srbije, CEFE Srbija ; prevod Marko Radović,  
Dejana Kuzmić]. - Beograd : Unija poslodavaca  
Srbije, 2013 (Beograd : Grafosan 96). - 39  
str. : graf. prikazi, tabele ; 30 cm

Tekst štampan u međusobno obrnutim smerovima.

- Uporedo srp. tekst i engl. prevod. - Tiraž  
200. - Str. 5: Reč poslodavaca / Nebojša  
Atanacković. - Bibliografija: str. 35.

ISBN 978-86-86051-10-3

1. Унија послодаваца Србије (Београд) 2.  
CEFE (Београд)  
а) Тржиште рада - Србија - 2000-2013 б)  
Радно законодавство - Србија  
COBISS.SR-ID 199511820

# Zahvalnost

---

Unija poslodavaca Srbije se zahvaljuje svim organizacijama privatnog sektora, preduzetnicima i svim drugim pojedincima koji su svojim direktnim i indirektnim radom, vremenom i znanjem doprineli izradi ove publikacije.

Posebnu zahvalnost autori izražavaju Međunarodnoj organizaciji rada i gospodinu Draganu Radiću, Višem specijalisti za aktivnosti poslodavaca - Tim za tehničku podršku pristojnom radu i kancelarija za centralnu i istočnu Evropu, Budimpešta, za finansijsku podršku, tehničku pomoć i usmeravanje u istraživanju i izradi Publikacije.



# Reč poslodavaca

Period od 2009. do 2012. godine bio je veoma težak za srpsku privredu. Istovremeno dejstvo svetske ekonomske krize koja se osetila u Srbiji zajedno sa nedovoljno reformisanim privrednim ambijentom u poslednje dve decenije doveo je do značajnog pada privredne aktivnosti, gomilanja gubitaka u poslovanju i naglog pada zaposlenosti.

U ovom trenutku po brojnim pokazateljima zvanične domaće statistike, ali i podacima Svetske banke i drugih međunarodnih finansijskih agencija i institucija Srbija se nalazi u grupi 5 najmanje razvijenih evropskih zemalja, a po indeksima birokratizovanosti i korupcije svrstana je među slaborazvijene afričke države.

Jedna od najviših stopa nezaposlenosti na evropskom kontinentu i udeo sive ekonomije koji se u različitim studijama procenjuje od 27,5 do 40,3 odsto BDP, uz uzastopni četvorogodišnji pad kupovne moći građana predstavljaju ogromnu prepreku daljem razvoju naše države i njene ekonomije.

Upravo su visoka opterećenja rada (ukupni porezi i doprinosi na zarade) i zastareli Zakon o radu koji ne odgovara potrebama savremene tržišne privrede i još tretira radne odnose slično kao u nekadašnjoj socijalističkoj Jugoslaviji, glavni faktori rapidnog pada zaposlenosti i rada na crno ne malog dela radno sposobnog stanovništva (prema različitim procenama od 620 000 do 1,05 miliona). Zato je bilo potrebno pitati poslodavce u Srbiji kako se aktuelni Zakon o radu i poreska politika u oblasti zarada odražavaju na njihovo poslovanje i da li u sadašnjim uslovima uopšte mogu da razmišljaju o otvaranju novih radnih mesta.

Poseban segment opterećenja privrednih subjekata koji takođe dovodi do značajno većih troškova poslovanja i nepotrebne birokratizacije, što opet uzima sredstva neophodna za zapošljavanje novih lica, su propisi u trgovini kao najvećoj privrednoj grani u Republici Srbiji. Promet u trgovini na malo u periodu 2009 – 2012. pao je gotovo za trećinu u odnosu na 2008. godinu, a u međuvremenu država ne samo da nije reformisala stare propise, već je uvela na desetine novih u procesu pristupanja EU, ne koristeći mogućnost postepene implementacije ovih propisa i njihovog prilagođavanja realnom stanju u domaćoj privredi. Rezultat ovakvog tretmana grane trgovine jeste da je i ova u Srbiji najžilavija privredna grana sa najvećim brojem zaposlenih završila 2012. godinu sa 5% manje zaposlenih u odnosu na 2008. godinu.

Ukoliko želi izlazak iz duboke ekonomske i socijalne krize u kojoj se Srbija nalazi svaka naredna vlada će morati da maksimalno štedi na sebi i javnom sektoru, a da se istovremeno trudi da rastereti poslovanje privrede. To podrazumeva odlučne i često bolne reforme i svaki izgubljen mesec doneće još lošije rezultate u budućnosti. Ova Studija i preporuke iz nje jasno stavljaju do znanja Vladi Republike Srbije, stručnoj i široj javnosti, šta je sve nužno promeniti u oblasti Zakona o radu, poreske politike, propisa u trgovini i postupanja inspekcija, kako bi u narednim godinama bilo stalnog privrednog rasta i povećanja zaposlenosti.

Unija poslodavaca Srbije očekuje da ključni akteri na političkoj sceni konačno počnu da se vladaju po principima dobrog menadžerskog upravljanja i da odlučno sprovedu predugo odlagane reforme. U tome će uvek imati punu i nedvosmislenu podršku privrednika i poslovne zajednice u Republici Srbiji.

Predsednik Unije poslodavaca Srbije  
Nebojša Atanacković



# Sadržaj

Lista skraćenica .....	8
Lista grafikona .....	9
Sažetak .....	11
Preporuke .....	12
1. Uvod i metodologija .....	15
1.1 Ciljevi studije .....	15
1.2 Uzorkovanje i stratifikacija uzorka .....	15
1.3 Dizajn upitnika .....	15
1.4 Proces anketiranja .....	16
1.5 Rezultati istraživanja .....	16
2. Sekundarno istraživanje .....	17
2.1 Sloboda tržišta rada, trgovinska sloboda i nivo državne potrošnje .....	17
2.2. Trendovi i ključni nalazi vezani za radno i poresko zakonodavstvo u Srbiji .....	19
2.3. Osnovni nalazi .....	22
3. Istraživanje stavova preduzeća u Srbiji o ključnim pitanjima radnog, poreskog i trgovinskog zakonodavstva .....	23
3.1 Radno zakonodavstvo .....	23
3.2 Poresko zakonodavstvo .....	28
3.3 Trgovinsko zakonodavstvo .....	31
Bibliografija .....	35
Dodatak: Metodološka objašnjenja .....	37

# Lista skraćenica

---

BDP	–	Bruto domaći proizvod
CEFE	–	Competency-based Economies through the Formation of Enterprises
CLDS	–	Centar za liberalno demokratske studije
D.C.	–	District of Columbia
GCI	–	Global competitiveness index
EU	–	Evropska Unija
FEFA	–	Fakultet za ekonomiju finansije i administraciju
IEF	–	Index of Economic Freedom
FREN	–	Fondacija za razvoj ekonomske nauke
MAT	–	Makroekonomske analize i trendovi
MOR	–	Međunarodna organizacija rada
OECD	–	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
STO	–	Svetska trgovinska organizacija
ZND	–	Zajednica nezavisnih država



# Lista grafikona

Grafikon 2-1	Sloboda tržišta rada u Evropi .....	17
Grafikon 2-2	Sloboda od korupcije u Evropi .....	18
Grafikon 2-3	Nivo državne potrošnje u Evropi .....	18
Grafikon 2-4	Nivo trgovinske slobode u Evropi .....	18
Grafikon 2-5	Dinamika ekonomske slobode u Sloveniji, Makedoniji i Srbiji (2004-2013) .....	19
Grafikon 2-6	Dinamika slobode tržišta rada u Sloveniji, Makedoniji i Srbiji (2005-2013) .....	19
Grafikon 2-7	Dinamika stope aktivnosti, stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti u Srbiji (2004-2011) .....	19
Grafikon 2-8	Stopa nezaposlenosti u odabranim zemljama (2011) .....	20
Grafikon 2-9	Rast nezaposlenosti u odabranim zemljama u periodu 2008-2011 .....	20
Grafikon 2-10	Stopa rasta realnih plata u Srbiji u periodu 2002-2012 .....	20
Grafikon 2-11	Odnos zaposlenosti u privatnom i javnom sektoru u Srbiji (2002-2011) .....	21
Grafikon 2-12	Progresivnost oporezivanja zarada u Srbiji .....	21
Grafikon 3-1	Poželjan način obračuna otpremnina tehnološkim viškovima .....	23
Grafikon 3-2	Učestalost prakse angažovanja lica na određeno vreme .....	23
Grafikon 3-3	Stavovi preduzeća o ograničenosti mogućnosti zapošljavanja na određeno vreme .....	23
Grafikon 3-4	Stavovi preduzeća o podesnosti roka od godina dana za rad na određeno vreme .....	24
Grafikon 3-5	Učestalost prakse angažovanja lica preko ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova .....	24
Grafikon 3-6	Stavovi preduzeća o podesnosti maksimalnog roka od 120 dana za rad na privremenim i povremenim poslovima .....	24
Grafikon 3-7	Trajanje procedure zapošljavanja .....	25
Grafikon 3-8	Trajanje procedure otkaza .....	25
Grafikon 3-9	Stavovi poslodavaca o svrsishodnosti dnevnica .....	25
Grafikon 3-10	Stavovi poslodavaca o uvođenju godišnjeg odmora iz dva dela .....	25
Grafikon 3-11	Stavovi poslodavaca o roku za uručenje rešenja o godišnjem odmoru .....	25
Grafikon 3-12	Stavovi poslodavaca o uručanju rešenja o godišnjem odmoru putem elektronske pošte .....	26
Grafikon 3-13	Poželjnost institucije kolektivnog godišnjeg odmora .....	26
Grafikon 3-14	Relevantni kriterijumi za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora .....	26
Grafikon 3-15	Učestalost korišćenja slanja na rad kod drugog poslodavca .....	27
Grafikon 3-16	Uticao principa da zaposleni koji je upućen na rad u drugu firmu mora da ima ista prava .....	27
Grafikon 3-17	Potencijalne posledice umanjenja prava radnika koji je upućen na rad kod drugog poslodavca .....	27
Grafikon 3-18	Optimalan period zaštite od otkaza bivšeg sindikalnog funkcionera .....	27
Grafikon 3-19	Stavovi poslodavaca o pragu za reprezentativnost sindikata .....	28
Grafikon 3-20	Prihvatljivost fleksibilnog zapošljavanja porodilja .....	28
Grafikon 3-21	Uticao razlike bruto i neto plate na rast plata .....	28
Grafikon 3-22	Uticao poreza i doprinosa na plate na mogućnost novog zapošljavanja .....	28
Grafikon 3-23	Namena sredstava koja bi bila oslobođena smanjenjem poreza i doprinosa na plate .....	29
Grafikon 3-24	Prihvatljivost progresivnog oporezivanja .....	29
Grafikon 3-25	Očekivane posledice progresivnog oporezivanja .....	29
Grafikon 3-26	Prihvatljivost granskog oporezivanja u skladu sa profitabilnošću privrednih grana .....	30
Grafikon 3-27	Učestalost problema sa isplatom zarada, poreza i doprinosa .....	30
Grafikon 3-28	Uzroci problema sa isplatom zarada, poreza i doprinosa .....	30

Grafikon 3-29	Prakse firmi vezane za isplatu toplog obroka i regresa .....	31
Grafikon 3-30	Uticao potencijalnog delimičnog oslobađanja regresa i toplog obroka od poreza i doprinosa .....	31
Grafikon 3-31	Prakse preduzeća vezane za isplatu 13. plate .....	31
Grafikon 3-32	Uticao potencijalnog oslobađanja 13. plate od poreza i doprinosa .....	31
Grafikon 3-33	Učestalost inspeksijskih poseta .....	31
Grafikon 3-34	Dužina inspeksijskih poseta .....	32
Grafikon 3-35	Prakse inspekcija prilikom utvrđivanja nedostataka .....	32
Grafikon 3-36	Razlozi za izricanje opomeni i kazni od strane inspekcije .....	33
Grafikon 3-37	Ocena rada različitih inspekcija .....	34

Studija analizira primarne i sekundarne podatke o tržištu rada, poreskom zakonodavstvu i propisima u oblasti trgovine u Srbiji. Analizom primarnih i sekundarnih podataka i poređenjem sa zemljama u regionu došlo se do nekoliko ključnih nalaza. Tržište rada u Srbiji izgleda na prvi pogled relativno liberalno u poređenju sa zemljama EU, ali problemi u ostalim sferama koje su bitne za funkcionisanje tržišta rada ovu „prednost“ u velikoj meri poništavaju. Stoga, ova studija jasno identifikuje potrebu za suštinskim izmenama postojećeg Zakona o radu i prateće legislativne, a posebno u oblasti otpremnina i trajanja zapošljavanja na određeno vreme. Poslodavci smatraju u velikoj većini da je visina poreza i doprinosa suštinska prepreka daljem zapošljavanju i porastu plata. Favorizuju se zaposleni na račun nezaposlenih, a malobrojno otpuštanje i malobrojno zapošljavanje vodi stabilnoj, slabo promenljivoj radnoj snazi u preduzećima. Podstiče se nepoštovanje zakona, budući da

život neminovno pokušava da zaobiđe nepotrebne barijere. Zbog nedostatka potrebne ekspertize o radnom zakonodavstvu u manjim firmama učestala su suđenja oko prekršaja propisanih procedura, što, zbog evidentne pristrasnosti sudova u korist zaposlenih, vodi narušavanju vladavine prava i gubicima u privredi, a podstiče se i prelazak u sivu ekonomiju. Smatraju da je neophodno umanjiti postojeća prava sindikalnih lidera, uvesti fleksibilne oblike zapošljavanja i pojednostaviti procedure zapošljavanja/otpuštanja. Poslodavci su izrazili spremnost da u najmanju ruku podele sa radnicima sredstva koja bi bila oslobođena smanjenjem poreza i doprinosa na plate. Inspekcijski rad u Srbiji je poboljšana, ali je još uvek prisutna praksa diskrecionog odlučivanja na štetu poslodavaca. I dalje postoje brojni nameti koji nemaju svoje opravdanje u duhu zakona koji ih propisuju, odnosno postoje slučajevi gde se zakon ne poštuje od same države.

Istraživanje stavova poslodavaca ukazuje na nužnost reforme u određenim aspektima radnog zakonodavstva, poreske politike u oblasti zarada i trgovinskih propisa. Najjači argumenti dobijeni su za reforme koje bi značile smanjenje doprinosa koji plaćaju poslodavci na iznos neto plate, ne kroz formalno odvajanje dela poreza i doprinosa koji idu na teret poslodavca i na teret zaposlenog kao što je sada slučaj (iako u praksi i jedan i drugi deo predstavljaju povećanje troškova rada koje plaća poslodavac), nego kroz sistemski rešenja koja bi vodila smanjenju razlike između bruto i neto plate, posebno kod najnižih plata.

Ako postoji konsenzus među poslodavcima o nekom aspektu poslovnog okruženja u Srbiji to je da je razlika visine neto i bruto plate nepremostiva prepreka povećanju neto zarade. Najveći deo poslodavaca ne vidi mogućnost da dalje zapošljava, neki najavljuju otpuštanja ili su već otpuštali radnu snagu, pa je jasno da ovde imamo fenomen neoptimalnog prekomernog oporezivanja i da je bolje razmisliti o nižim porezima i doprinosima koji bi mogli rezultirati u sličnoj prikupljenoj masi poreza i doprinosa u srednjem roku iz šire poreske baze.<sup>1</sup> Rezultati ankete ukazuju da je većina poslodavaca spremna da eventualne uštede od smanjenih poreza većim delom prelije u rast neto plata. Takođe, jasno je ukazano da bi veliki deo poslodavaca drugačijom fiskalnom politikom bio stimulisan da uveća isplate putem delimično ili potpuno neoporezivanih oblika isplate. Ovo je u skladu sa praksama koje postoje i danas jer je pitanje isplate, dnevnic, na primer, za neke firme pitanje isplate plata preko neoporezivih stavki, a za neke firme pitanje emisije dodatnih prava za zaposlene.

Smanjenje poreza i doprinosa za najniže plate je posebno značajno u nastojanjima za smanjenje problema sive ekonomije. Sa gotovo jednakim procentualnim opterećenjem za najniže plate i plate koje su do tri puta veće od prosečne plate, u sadašnjim uslovima stvaraju se jaki podsticaji da se veliki deo tržišta rada locira u sivoj zoni i da, s jedne strane, veliki deo zaposlenih ostane bez prava koja im formalno nude postojeća rešenja iz oblasti poreza i doprinosa ili da neka od tih prava ostvaruju bez učešća u njihovom finansiranju. Poslodavci su u anketi istakli da bi prihvatili određen stepen progresivnosti oporezivanja zarada, a najbitniji korak u implementaciji takvih rešenja moglo bi biti podizanje neoporezive osnovice na znatno viši nivo nego što je danas (koje bi verovatno vodilo bitno manjem smanjenju naplativih poreza i doprinosa nego što se pretpostavlja, usled prelaska

<sup>1</sup> Dejstva promena poreskih stopa na poreske prihode obično se objašnjavaju Leferovom krivom. Osnovna koncepcija Leferove krive postoji mnogo duže nego sam Artur Lefer, ali je ipak nazvana po njemu jer ju je on stavio u centar ekonomske ponude i njene koncepcije stimulativnih dejstava. Kriva je opštepoznata činjenica koju niko ne osporava. Naime, ako država ne propisuje nikakve poreze, uopšte neće ostvarivati poreske prihode, jednako kao kad bi propisala porez po stopi od 100%, jer niko ne bi radio kad bi sve morao da da državi. Između tih krajnosti država propisuje različite poreske stope i ostvaruje poreske prihode koji prvo rastu s porastom poreskih stopa, a zatim s daljim porastom poreskih stopa padaju.

značajnog dela sive ekonomije u regularne tokove) i postavljanju stepenastog progresivnog oporezivanja koje bi imalo nešto niži prag, a najveća stopa bi mogla biti više od 20% koliko je sada na zaradu preko šest prosečnih plata. Poreske mere u ovoj oblasti treba da prati paket poreskih izmena i u drugim oblastima, prevashodno izmene poreskih propisa u oblasti oporezivanja imovine pravnih lica. Ovakva reforma stvara osnovu za zdravu konkurenciju među firmama jer se firme koje plaćaju sve poreze i doprinose danas suočavaju sa nelojalnom konkurencijom sivog sektora s jedne strane, a sa druge strane ne postoji mogućnost da se merama državne prisile naplate porezi od ljudi koji rade za minimalnu ili manju platu u sivom sektoru.

Druga grupa pitanja se tiče liberalizacije samog Zakona o radu i drugih zakonskih i podzakonskih akata iz ove oblasti. Srbija je u periodu 2003-2004. godine imala zakon o radu koji je bio institucionalna osnova za stvaranje fleksibilnog tržišta rada. Zakon o radu pred mala i srednja preduzeća postavlja nepremostive prepreke kada je reč o zapošljavanju starijih osoba. Ne postoji mala firma od koje je razumno tražiti da isplaćuje otpremninu po godinama staža za zaposlenog koji je tehnološki višak. Rešenje je da se otpremnine isplaćuju samo za godine staža kod trenutnog poslodavca, a nikako kao do sada za sve godine radnog staža. Rešenje koje je na pola puta, ali koje bi i dalje veliki deo zaposlenih ostavilo van tržišta rada je da se otpremnina može isplatiti samo jednom po godini staža. Postojeća rešenja suštinski jedino štite zaposlene u državnim firmama dok konstantno smanjuju zapošljavanje na neodređeno vreme u privatnom sektoru. Poslodavci jednostavno ne žele da prihvate rizike koje nosi zapošljavanje na neodređeno vreme i koriste fleksibilne oblike zapošljavanja, odnosno zapošljavaju po ugovoru o delu ili autorskim ugovorima ili čak i preko studentskih zadruga (bez da se uvodi sivo tržište kao specifičan oblik fleksibilnog zapošljavanja). Bez liberalizacije u ovoj oblasti praćene izmenama poreskih politika teško je očekivati da će se smanjiti siva ekonomija, nezaposlenost i uopšte da će biti pomaka. Srbija nije u mogućnosti da ima nefleksibilno tržište rada, kakvo, na primer, postoji u Nemačkoj i da opet bude konkurentna i zemlja sa visokim stopama rasta BDP i niskom nezaposlenošću.

Poslodavci smatraju da je postojeća zaštita bivših funkcionera sindikata previsoka i da bi u tom smislu bivše funkcionere sindikata trebalo učiniti ravnopravnim sa ostalim zaposlenima. Smatraju da bi trebalo podići prag reprezentativnosti sindikata jer se u nekim firmama klasična pitanja industrijskih odnosa pretvaraju u problem povezan sa postojanjem velikog broja sindikata. Preporuke ove studije su da se smanji stepen birokratizacije vezan za zasnivanje i prekid radnog odnosa, godišnje odmire i fleksibilne oblike zapošljavanja. Fleksibilni oblici zapošljavanja su praksa koja je primerena dinamičnim tržišnim privredama i u Srbiji bi trebalo otvoriti veći set mogućnosti, počevši od produženja rada na određeno vreme, preko drugih fleksibilnih oblika

angažovanja. Sve ovo što je pobrojano ukazuje na potrebu da se odnosi na tržištu rada urede tako da se olakša i otpuštanje i zapošljavanje, da se u prvi plan stave industrijski odnosi u privatnom sektoru, da se prekine diskriminacija koja postoji prema nezaposlenima, odnosno prema zaposlenima u sivom sektoru.

Anketa ukazuje da poslodavci imaju relativno česte posete inspekcija, kao i da se povremeno dešava da te inspekcije traju neprimereno dugo. Preventivan rad inspekcija zastupljen je jednako koliko i izricanje sankcija. Prosečna ocena koja se odnosi na efikasnost rada inspekcija je različita i ona je najviša kod inspekcija koje imaju najširu bazu obveznika. Poslodavci jasno identifikuju da postoje mnogobrojni propisi koji predstavljaju neformalno oporezivanje, odnosno da se neka od prava vezana za refundaciju sredstava ne poštuju u praksi. Osnovni zaključak ove studije je da treba razmisliti o tome da se zaštita od požara i analiza rizika radnog mesta ne posmatraju uniformno na nivou cele privrede jer u velikom broju slučajeva predstavljaju nepotreban trošak koji se ne može opravdati namerama koje su bile okosnica usvajanja zakonskih rešenja u tim oblastima. Suština primedbi poslodavaca je da postoje značajni skriveni troškovi koji prate poslovanje u Srbiji. Pored već pobrojanih procedura kao što su procene rizika radnog mesta u firmama koje takve rizike po prirodi stvari nemaju u meri koja bi opravdala takvu procenu, odnosno potpuno nepotrebni izdaci za izradu plana evakuacije u slučaju požara u poslovnim prostorima koji imaju samo jedan ulaz/izlaz ili su tipski na nivou firme, prisutni su još brojni oblici skrivenog oporezivanja pravnih lica poput visokih naknada za usluge komunalnih preduzeća gde ključevi za naplatu nemaju ikakve veze sa stvarno korišćenim uslugama, preko traženja obaveznih projekata za banalne stvari kao što su postavke

tendi, pa zaključno sa potpunim odsustvom želje države da poštuje propise koje je sama donela (povraćaj novca za ispravne uzorke). Rešenja za većinu od pobrojanog skrivenog oporezivanja leže u njihovom ukidanju i afirmisanju principa prema kojem su firme slobodne da same donose odluke vezane za rizike i da snose posledice svojih odluka umesto da im se nameće kako će tim rizicima upravljati.

Pojedina pitanja ukazuju na značajan stepen nepovezivanja poslodavaca prema državi, što je posebno vidljivo u relativnoj neprivačnosti angažmana osoba na tržiškom bolovanju po vrlo povoljnim i fleksibilnim uslovima.

U najkraćem, iako se srpsko radno zakonodavstvo na papiru čini relativno liberalno u oblasti rada u poređenju sa zemljama EU, Srbija ne može sebi da priušti luksuz sadašnje emisije prava zaposlenih i sindikata, jer ne postoje elementi dobrog poslovnog okruženja kakvi postoje u EU koji bi to mogli da kompenzuju. Stvarnost takođe daje potporu ovakvom razmišljanju budući da je značajno učešće rada na crno bitna karakteristika tržišta u Srbiji, a takvo tržište rada uvek govori u prilog reformama. Za optimalan razvoj Srbije, bilo bi poželjno da se usvoje rešenja koja bi tržište rada učinila fleksibilnijim, radne odnose manje birokratizovanim, a odnose na tržištu rada podložnim tržišnim silama. Jedno od rešenja bi bilo da se u Srbiji izvrše izmene Zakona o radu koje bi rešenja u ovoj oblasti približila onima koja su postojala u periodu 2003-2004. godine. U oblasti trgovine potrebno je izvršiti dublja istraživanja jer uzorkovana preduzeća ne predstavljaju još uvek statistički reprezentativnu grupu imajući u vidu da neke inspekcije postoje samo u određenim sektorima.

Osnovna preporuka ove studije je da se nalazi do kojih se došlo primarnim i sekundarnim istraživanjem operacionalizuju kroz predloge izmena zakonskih i podzakonskih akata uz izradu analize troškova i koristi takvih izmena.



# 1. Uvod i metodologija

## 1.1 Ciljevi studije

Svrha ove studije je da se kroz sekundarno i primarno istraživanje identifikuju oblasti u radnom zakonodavstvu, poreskoj politici u oblasti zarada i trgovinskim propisima koje predstavljaju najveće prepreke u poslovanju privrednih subjekata u Srbiji i da nalazi do kojih se dođe kroz ova dva segmenta istraživanja budu iskorišćeni za izradu obuhvatnih predloga izmena zakonskih i podzakonskih akata. Metodologija istraživanja bazira se na alatima Međunarodne Organizacije Rada (MOR) za promovisanje dobre poslovne klime (EASE toolkit).

Ova studija se sastoji od:

1. Sekundarnog istraživanja (desk research) o nalazima i preporukama kredibilnih institucija o radnom zakonodavstvu, poreskoj politici u oblasti zarada i trgovinskim propisima, kao što su Svetska banka, Svetski ekonomski forum, Međunarodni monetarni fond, Međunarodna organizacija rada, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, Heritidž fondacija i drugih institucija, uključujući i poređenje Srbije sa EU i drugim zemljama u regionu, uz poseban akcent na Sloveniju i Makedoniju i presek trenutnog stanja u Srbiji kroz pregled relevantne legislativne i pregled onoga što je vlada uradila u periodu 2001-2013.

2. Primarnog istraživanja kroz direktne intervjuje generalnih direktora, sektorskih menadžera ili vlasnika firmi. Primarno istraživanje uključuje dizajniranje upitnika i uzorkovanje, na osnovu čega se dolazi do preseka stavova poslodavaca o pitanjima pokrivenim ovim istraživanjem. Ovaj deo uključuje obradu rezultata istraživanja i davanje preporuka na osnovu dobijenih rezultata. Deo primarnog istraživanja su i relevantne fokus grupe koje se pomogle da se istraživanje fokusira na oblasti u radnom zakonodavstvu, poreskoj politici u oblasti zarada i trgovinskim propisima.

## 1.2 Uzorkovanje i stratifikacija uzorka

Struktura uzorka je određena dvostrukim unakrsnim stratifikovanjem:

1. **Regionalna stratifikacija** je izvršena tako što je teritorija Republike Srbije podeljena na četiri regionalna stratumata – Vojvodinu, Beograd, Zapadnu Srbiju i Šumadiju i Istočnu i Južnu Srbiju. Broj preduzeća u svakom od regionalnih stratumata je određen tako što je stratumatima dat ponder koji odgovara učešću svakog od regiona u bruto domaćem proizvodu Srbije u 2011. godini.

2. U okviru ukupnog uzorka izvršena je **stratifikacija prema veličini preduzeća**, i to podela na velika, srednja i mala preduzeća u skladu sa kriterijumima koje je primenivala Uprava javnih prihoda Srbije u 2012. godini za godišnje finansijske izveštaje iz 2011. godine. Svaka od tri grupe preduzeća dobila je pondere u skladu sa učešćem te grupe u ukupnom bruto domaćem proizvodu. Korekcija pondera

je potom urađena zbog značajnijeg učešća zapošljavanja na crno u sektoru malih preduzeća. Sivi sektor stvara neregistrovani BDP u visini od 40% statistički registrovanog BDP, od toga gotovo ceo je u sektoru malih preduzeća. Učešće stratuma bez korekcije je 31,5%; 22,4% i 46,1%, respektivno za mala, srednja i velika preduzeća. Podaci nakon korekcije su dati u nastavku.

3. Uzorak ima u sebi uključenu rodnu osetljivost.

**Konačna regionalna zastupljenost je:**

**Vojvodina** - planirano 27% ili 54 firme (interval 53-56), anketirane 54 firme

**Beograd** - planirano 39,5% ili 79 firmi (interval 77-81), anketirane 82 firme

**Zapad-Šumadija** - planirano 19% ili 38 firmi (interval 37-39), anketirano 39 firmi

**Istok-Jug** - planirano 14,5% ili 29 firmi (interval 27-29), anketirano 27 firmi

Konačna zastupljenost **firmi po veličini** nakon korekcija su:

**Male firme** – planirano 51,2% ili 102 firme (interval 99-105), anketirane 103 firme

**Srednje firme** – planirano 16% ili 32 firme (interval 30-34), anketirane 32 firme

**Velike firme** – planirano 32,8% ili 66 firmi (interval 64-68), anketirano 67 firmi

Dozvoljena su odstupanja do 5% (interval poverenja  $2\sigma$ ) po kategoriji (zato su priloženi intervali) jer se mora zadovoljiti i struktura firmi po veličini, što je teško uklopivo da bude 100% tačno, kada se na istom nivou ukrštaju dve stratifikacije na uzorku od 200, odnosno stvarno uzorkovane 202 firme.

## 1.3 Dizajn upitnika

Istraživanje je obavljeno na osnovu upitnika sa zatvorenim i poluotvorenim pitanjima koji pokriva ključne oblasti koje se odnose na radno zakonodavstvo, trgovinsko i spoljnotrgovinsko zakonodavstvo i poresko zakonodavstvo. Upitnik je pokrio oblasti koja su identifikovane kao ključne u dosadašnjim istraživanjima relevantnih međunarodnih i domaćih organizacija, uključujući podatke Unije poslodavaca Srbije. CEFEB Srbija je uradila širu listu od 100 pitanja koja je potom u konsultativnom procesu sa Unijom poslodavaca Srbije bila svedena na 53 ključna pitanja.

Nakon usaglašavanja liste pitanja sa Unijom poslodavaca Srbije, urađena je preliminarna lista preduzeća u skladu sa kriterijumima stratifikacije koja je uključivala listu od 400 firmi koje su imale poslovne aktivnosti u 2011. godini.

## 1.4 Proces anketiranja

Nakon izrade preliminarne liste otpočelo se sa procesom anketiranja koje su radili obučeni istraživači CEFE Srbija. Svaka od firmi bila je obavještena o anketiranju telefonski i putem elektronske pošte, zakazan je tačan datum ankete i identifikovana osoba koja odgovara na pitanja. Kod malih i srednjih preduzeća na anketu su prevashodno odgovarali vlasnici ili generalni direktori ukoliko je došlo do odvajanja vlasništva od upravljanja, odnosno zamenik ili lični asistent vlasnika/generalnog direktora ukoliko postoji delegiranje ovih aktivnosti na najbliže saradnike. Kod velikih preduzeća targetirane su službe koje se bave eksternim odnosima i koje su internim dokumentima preduzeća vlasne da u ime preduzeća daju odgovore na pitanja iz ankete.

Tokom anketiranja, projektni menadžer CEFE Srbija je obavio kontrolno pozivanje 10% firmi kojim je potvrđena valjanost anketiranja od strane istraživača CEFE Srbija.

## 1.5 Rezultati istraživanja

Rezultati su prikazani u obliku procenata radi lakše interpretacije, osim u slučajevima gde takav oblik prikazivanja navodi na pogrešne zaključke (pitanja sa 2 ili više odgovora). Prikazana su samo preduzeća koje su dala odgovor na pitanje, dok je u tekstu komentara data naznaka koliko je firmi zaista dalo dogovor. Ovo je učinjeno jer je u mnogim pitanjima uslov za odgovor na pitanje da preduzeće ima određen stav u nekom od prethodnih pitanja, odnosno u nekim slučajevima pitanja nisu primenljiva za određene vrste preduzeća, odnosno preduzeće ne želi ili ne zna da pruži odgovor.



## 2. Sekundarno istraživanje

### 2.1 Sloboda tržišta rada, trgovinska sloboda i nivo državne potrošnje

Vrlo česta pojava je da se u analizi tržišta rada u Srbiji koriste statistički podaci ili podaci iz istraživanja koji pokazuju da nema potrebe da se vrše reforme u ovoj oblasti. Tako, na primer, prema podacima iz *Index of Economic Freedom* 2013 (Indeks ekonomske slobode 2013) Heritidž fondacije<sup>2</sup> Srbija se u evropskim okvirima smatra za državu koja ima „relativno slobodno tržište rada“, što se može videti na Grafikonu 2-1. Ova ocena bi mogla još više dobiti na značaju kod protivnika reformi na tržištu rada u Srbiji jer dolazi od organizacije koja je jedan od glavnih promotera ekonomske slobode u svetu. Srbija sa ocenom 70,4 spada u grupu uglavnom slobodnih zemalja (nivo slobode tržišta rada 70-79,9) sa nivoom slobode tržišta rada sličnim onome u Bugarskoj, Crnoj Gori i Albaniji, kada je reč o zemljama u okruženju, odnosno zemljama poput Irske i Ujedinjenog Kraljevstva u Evropskoj Uniji i Azerbejdžana u ZND. Dakle samo tržište rada prema ovom izvoru izgleda da nije rigidno kada se posmatraju elementi kao što su minimalna zarada, lakoća zapošljavanja novih radnika, rigidnost radnog vremena, procedure otpuštanja i slično. Ovo je posebno jasno kada se nivo slobode tržišta rada upoređi sa ostatkom EU ili drugim zemljama u okruženju gde je većina zemalja u grupi zemalja sa delimično slobodnim tržištem rada (ocena 60-69,9) ili uglavnom neslobodnim tržištem rada (ocena 50-59,9), to jest zemlje na mapi označene tamnijim nijansama ili čak u grupi zemalja sa neslobodnim tržištem rada (ocena 0-49,9; označene najtamnijom nijansom na mapi). Evropski proseki za ovaj pokazatelj je 61,2. Međutim, ovi elementi nisu jedini koji utiču na poziciju preduzeća i atraktivnost novog zapošljavanja (Grafikon 2-1).

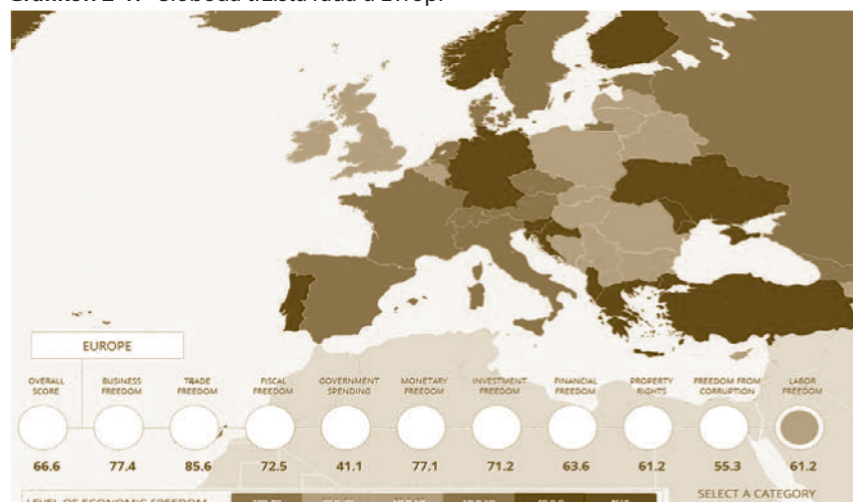
Međutim, Indeks globalne konkurentnosti (Global Competitiveness Index - GCI) Svetskog ekonomskog foruma (World Economic Forum) daje dublji uvid u neočekivano visoku ocenu slobode tržišta rada Heritidž fondacije. Srbija je prema GCI za 2012/2013. godinu rangirana kao 95. od 144 zemlje koje su obuhvaćene ovim Indeksom u 2012/2013. godini. Svetski ekonomski forum mnogo lošije ocenjuje konkurentnost tržišta rada u Srbiji u poređenju sa sličnim indikatorom Heritidž fondacije, budući da je Srbi-

ja na 100. mestu u svetu po konkurentnosti tržišta rada<sup>3</sup>, a osnovni razlog je da je obuhvat GCI mnogo dublji te pokriva sve faktore koji su od značaja za konkurentnost, dok Indeks ekonomske slobode pokriva samo deo problema.

GCI ima tu prednost da daje detaljan pregled ocena za svaku od kategorija koje čine konkurentnost tržišta rada, pa se prema stavovima poslodavaca smatra da su najveći problemi vezani za konkurentnost tržišta rada odliv mozgova (Srbija je ovde 141. od 144 zemlje), odnosno kvalitet profesionalnih menadžera (135), a problem se identifikuje i u saradnji između zaposlenih i poslodavaca (139). U najkraćem, kada se zanemare loše ocene za faktore koji nisu obuhvaćeni ocenom Heritidž fondacije, a jesu deo metodologije GCI, nalazi o karakteru tržišta rada su slični<sup>4</sup>.

GCI daje slične rezultate kao i IEF kada se posmatra koji faktori stvaraju najveće probleme u poslovanju. Tržište rada nije od strane poslodavaca percipirano kao ključan problem, a poslodavci pre svega ističu neefikasnu državnu upravu, korupciju, pristup izvorima finansiranja i regulativu u oblasti deviznog poslovanja kao ključne probleme. Problemi srednjeg intenziteta su visoke poreske stope, politička nestabilnost, poreska regulativa, loša infrastruktura, inflacija i kriminal.

Grafikon 2-1: Sloboda tržišta rada u Evropi



Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

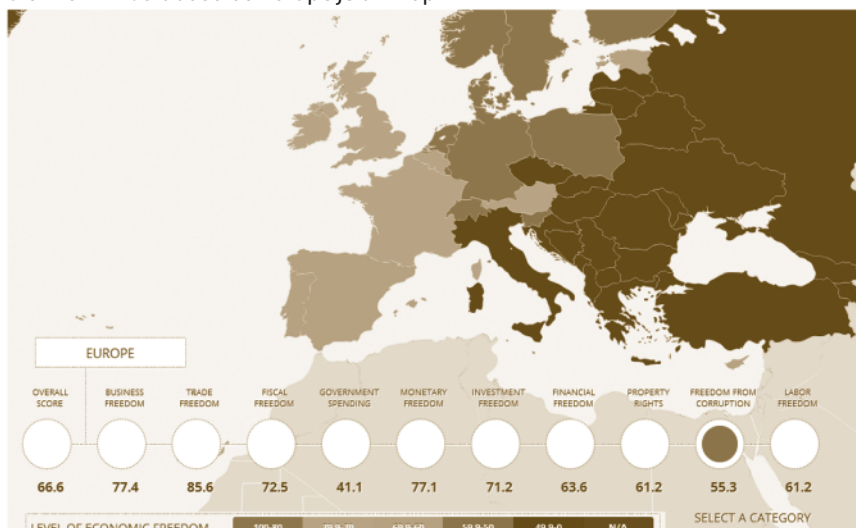
Interesantno je pogledati poziciju Srbije u *Indeksu ekonomske slobode 2013* kada je reč o oceni slobode od korupcije gde Srbija spada u grupu visoko korumpiranih zemalja (zemalja neslobodnih od korupcije) zajedno sa svim zemljama okruženja sa izuzetkom Slovenije (ocena 33,0). Korupcija je prepreka funkcionisanju bazičnih ustanova koje čine pravni okvir radnog i poreskog i trgovinskog zakonodav-

<sup>2</sup> Metodološka pojašnjenja vezana za sam Indeks ekonomske slobode data su u Dodatku 1 studije, uz povezivanja sa delom sajta Heritidž fondacije koji se odnosi na Indeks ekonomske slobode i objašnjenje zašto je metodologija Heritidž fondacije primerena ciljevima ove studije.

<sup>3</sup> Schwab, K. (2013) Global Competitiveness Index 2013-2013, World Economic forum ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-13.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-13.pdf))

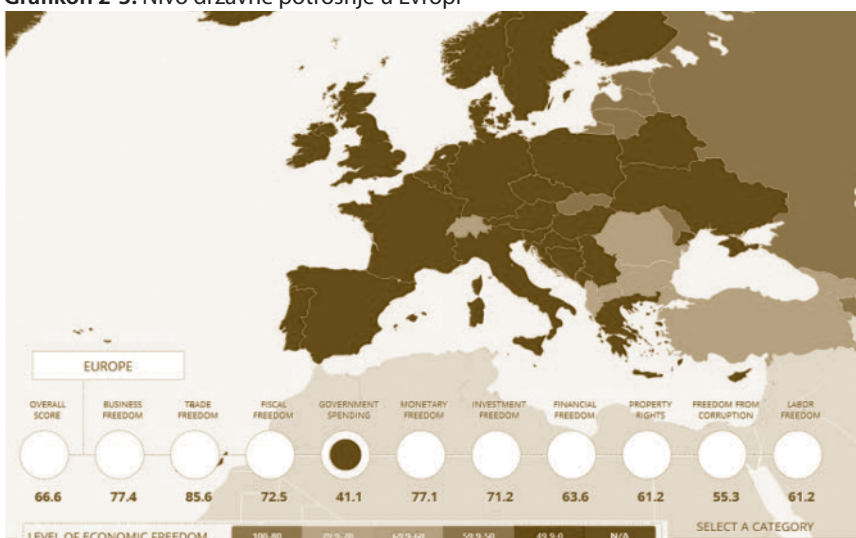
<sup>4</sup> Schwab, K. (2013) Global Competitiveness Index 2013-2013, World Economic forum ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-13.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-13.pdf))

Grafikon 2-2: Sloboda od korupcije u Evropi



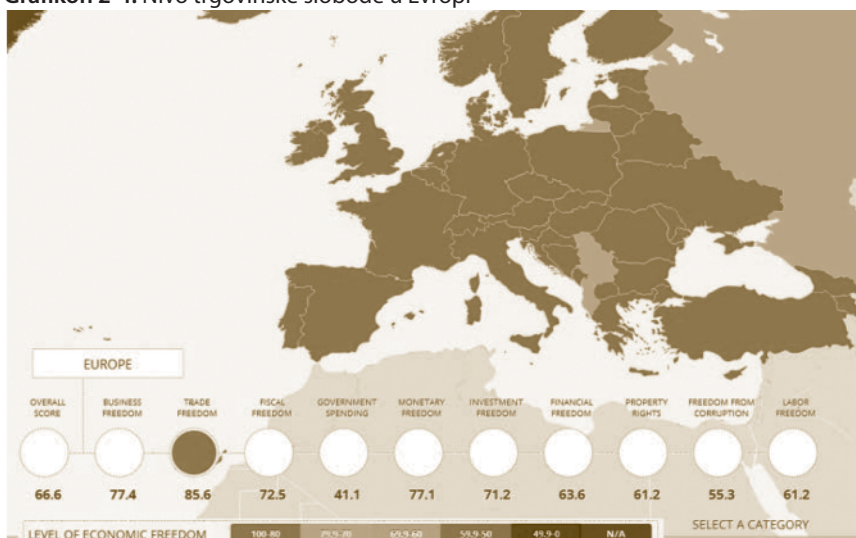
Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

Grafikon 2-3: Nivo državne potrošnje u Evropi



Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

Grafikon 2-4: Nivo trgovinske slobode u Evropi



Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

stva. Evropski prosek za ovaj pokazatelj je 55,3 (Grafikon 2-2).

Grafikon 1-3 daje pregled „troškovne efikasnosti“ države, odnosno pokazatelja „državne potrošnje“. Kao što je i očekivano zemlje „stare Evrope“ su delimično neslobodne ili neslobodne u ovoj kategoriji, ali je i Srbija u ovoj grupi (sa ocenom 40,3), iako je sa razvojne tačke gledišta ovo nepovoljna pozicija. Zemlje koje su postigle visok nivo BDP i koje imaju veliko akumulirano nacionalno bogatstvo mogu mnogo lakše da žrtvuju brzinu rasta BDP zarad emisije prava koja se finansiraju iz budžeta. Zemlje poput Srbije koje se iz relativnog siromaštva za evropske pojmove mogu izvući jedino visokim stopama rasta BDP nisu u stanju to da ostvare sa trenutnim nivoom državne potrošnje. Primeri zemalja koje su brzo rasle sa stopama državne potrošnje od preko 45% su na nivou statističke greške, ali i kada je to bio slučaj to je najčešće bila posledica prirodnih bogatstava u tim zemljama. Zemlje kao što su Makedonija, Rumunija, Turska i Bugarska su u kategoriji delimično neslobodnih, Albanija je najslobodnija zemlja u regionu u ovoj kategoriji i jedina spada u zemlje koje su uglavnom slobodne, a na evropskom nivou Azerbejdžan spada u potpuno slobodne zemlje. Evropski prosek za ovaj pokazatelj je 55,3 (Grafikon 2-3).

Konačno, kada je reč o trgovinskoj slobodi, prema podacima Indeksa ekonomske slobode 2013, Srbija (koja nije članica STO) je jedna od najmanje slobodnih zemalja u Evropi (ocena 77,9), tačnije Srbija, Albanija i Rusija jedine spadaju u grupu koja obuhvata zemlje koje nisu u potpunosti trgovinski slobodne. Evropski prosek za ovaj pokazatelj je 85,6 (Grafikon 2-4).

Ako se izvrši poređenje ovih podataka sa zemljama u okruženju koje su odabrane za ovu studiju, Makedonijom i Slovenijom može se primetiti da je Srbija, od kada za nju postoje podaci o ekonomskoj slobodi, manje ekonomski slobodnija od obe zemlje i da se ekonomska sloboda Srbije vrlo sporo uvećava. Srbija je konstantno u grupi zemalja koje su delimično neslobodne. Slovenija je imala manje oscilacije tokom prethodnih 10 godina i uglavnom je na nivou delimično slobodne zemlje,

dok Makedonija ima najbrži napredak (Grafikon 2-5)<sup>5</sup>.

Kada je reč o slobodi tržišta rada Srbija ima konstantan nivo slobode, Makedonija ga je značajno unapredila u prvim godinama ekonomske krize, dok Slovenija ostaje zemlja sa značajno neslobodnim tržištem rada. Tržište rada u Sloveniji je uglavnom neslobodno, u Makedoniji se desio značajan pomak ka tržištu koje je izuzetno slobodno za evropske prilike, dok je nivo slobode tržišta rada u Srbiji sličan u poslednjih 5 godina (Grafikon 2-6).

## 2.2. Trendovi i ključni nalazi vezani za radno i poresko zakonodavstvo u Srbiji

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, Srbija od 2004. godine ne uspeva da smanji nezaposlenost, koja je danas veća nego što je bila 2004. godine, a za 10 pp veća nego pre početka krize. Istovremeno opada stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti. Treba imati u vidu da je rast zaposlenosti/pad nezaposlenosti 2008. godine posledica promena načina statističkog obuhvatanja ovih varijabli, a ne stvarnih promena (Grafikon 2-7).

Tačnije stopa nezaposlenosti je prešla 25%, a bila je ispod 15% 2008. godine. Interesantno je uporediti i stopu nezaposlenosti u Srbiji i zemljama EU i nekim od zemalja u okruženju gde Srbija ima najveću stopu nezaposlenosti, što se može videti na grafikonu iz studije Centra za liberalno demokratske studije o radnom zakonodavstvu u Srbiji (Grafikon 2-8).

Pored visoke nezaposlenosti, Srbija se pokazala kao veoma ranjiva na uticaje poslovnih ciklusa i eksterne šokove (Grafikon 2-9).

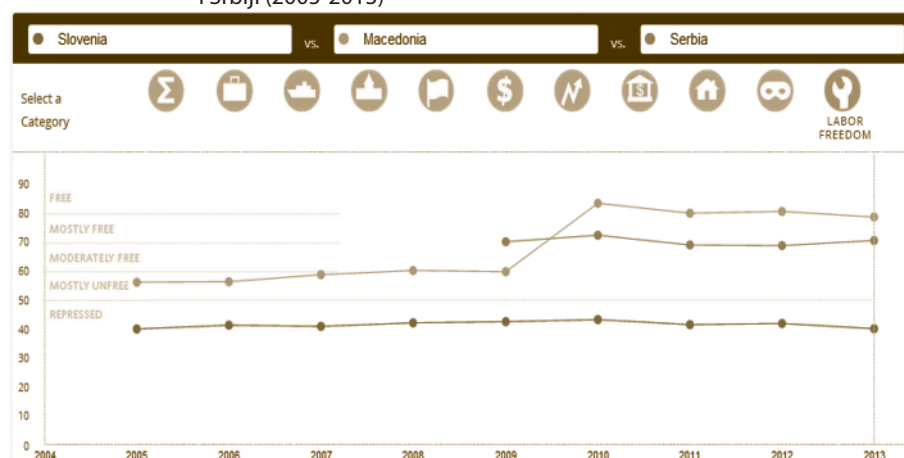
Od svih zemalja stopa rasta nezaposlenosti u Srbiji bila je najviša tokom ekonomske krize (2008-2011), a ako se izuzme Španija sve ostale zemlje koje su imale veliki rast nezaposlenosti su ušle u ubrzan proces oporavka.

**Grafikon 2-5:** Dinamika ekonomske slobode u Sloveniji, Makedoniji i Srbiji (2004-2013)



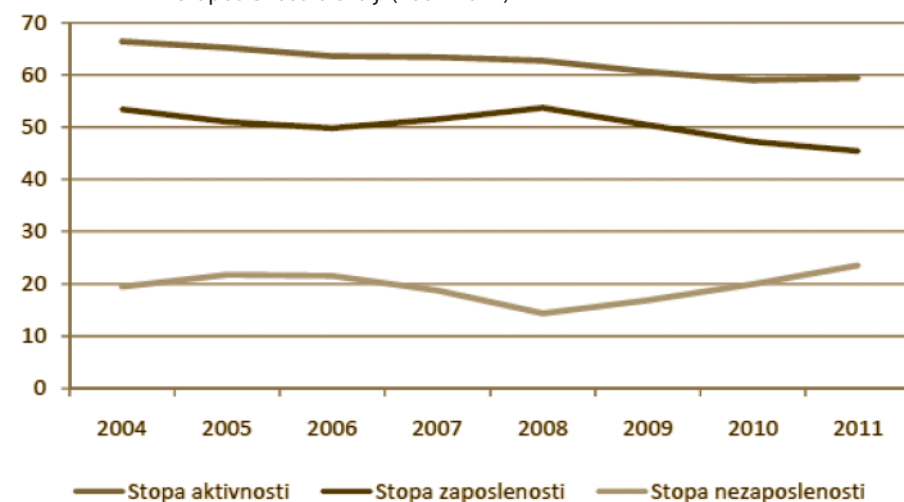
Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

**Grafikon 2-6:** Dinamika slobode tržišta rada u Sloveniji, Makedoniji i Srbiji (2005-2013)



Izvor: Index of Economic Freedom 2013, Heritage Foundations, Vašington D.C. 2013, <http://www.heritage.org/index/>

**Grafikon 2-7:** Dinamika stope aktivnosti, stope zaposlenosti i stope nezaposlenosti u Srbiji (2004-2011)

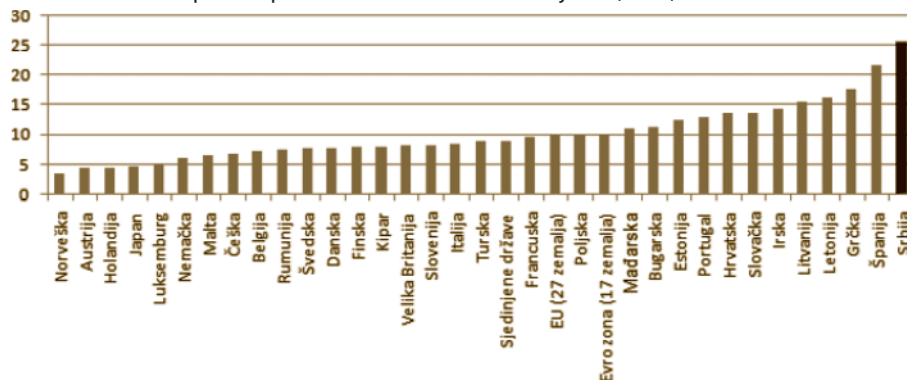


Izvor: Republički zavod za statistiku, Republički zavod za statistiku - [www.stat.gov.rs](http://www.stat.gov.rs)

Visoka nezaposlenost je praćena i usporavanjem rasta plata, odnosno potpunim odsustvom rasta u periodu krize. Iako ovakav razvoj nije isključivo posledica strukture tržišta rada, podaci za Srbiju su indikativni jer imamo snažan

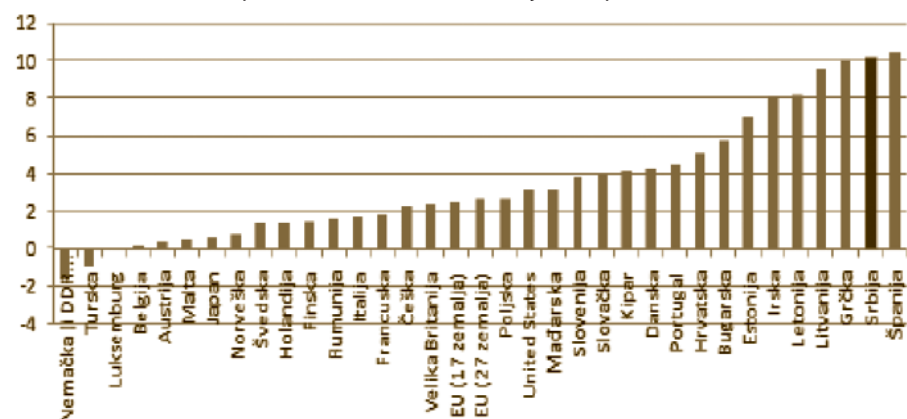
<sup>5</sup> Rangiranje za Srbiju se vrši od 2009. godine.

Grafikon 2-8: Stopa nezaposlenosti u odabranim zemljama (2011)



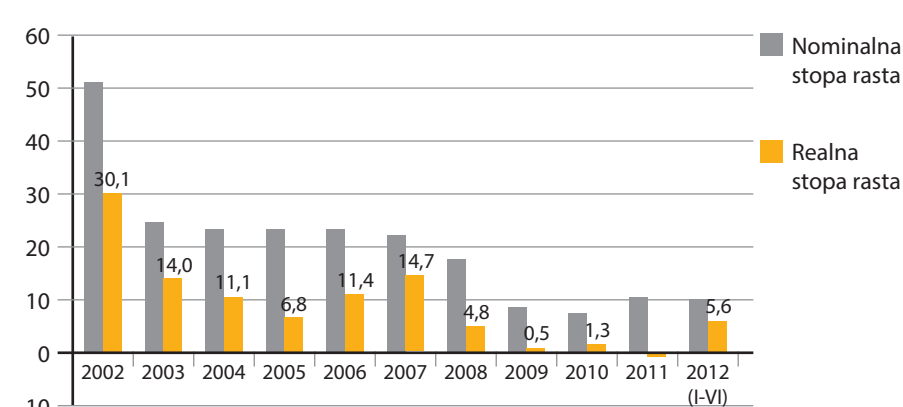
Izvor: Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspješnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd

Grafikon 2-9: Rast nezaposlenosti u odabranim zemljama u periodu 2008-2011



Izvor: Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspješnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd

Grafikon 2-10: Stopa rasta realnih plata u Srbiji u periodu 2002-2012



Izvor: Grupa autora (2010) Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020, MAT i FREN: Beograd

rast nezaposlenosti koji se desio pri relativno visokoj nezaposlenosti, uz istovremeno usporavanje rasta plata. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku u periodu 2009-2011 nije bilo rasta realnih plata preko 1% godišnje, dok se u 2012. godini beleži oporavak, ali bez povećanja zaposlenosti (Grafikon 2-10).

Struktura zaposlenosti je nepovoljna, jer u vreme ekonomske krize nije zabeleženo značajnije smanjenje zaposlenosti u javnom sektoru, ali je zato značajno opao broj

zaposlenih u privatnom sektoru, najverovatnije velikim delom kroz prelazak zaposlenih ili čitavih firmi u sivi sektor (Grafikon 2-11).

Pitanje koje je značajno je i pitanje opterećenja zarada, odnosno da li u Srbiji postoji progresivno oporezivanje (Grafikon 2-12).

Zbog rešenja koja limitiraju maksimalne iznose penzionog i zdravstvenog osiguranja na pet prosečnih plata u Srbiji postoji poreska degresija, odnosno opadanje poreskog opterećenja kod najvećih plata, odnosno blaga progresija kod srednjih plata usled postojanja malog iznosa neoporezive zarade. Međutim, na kraju godine ova degresija se ispravlja putem oporezivanja dohodaka koji su veći od iznosa tri prosečne godišnje bruto plate, čime se može reći da u Srbiji de facto postoji blaga poreska progresija

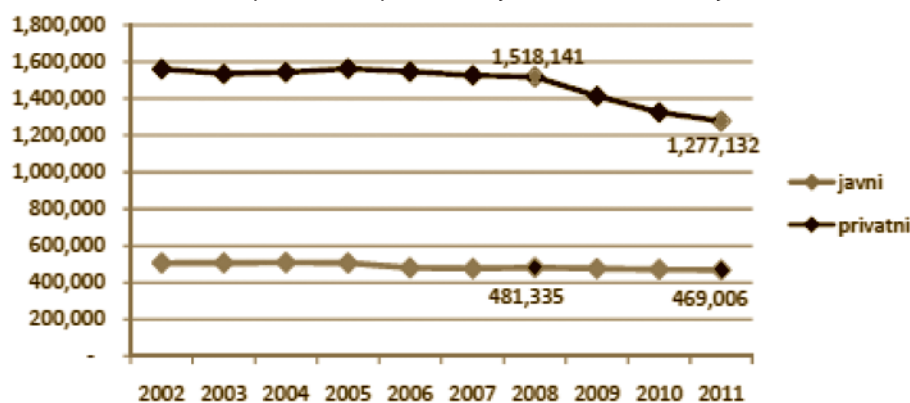
Određeni aspekti radnog zakonodavstva, poreskih politika i trgovinskih propisa se značajno razlikuju u državama regiona. Dužina rada na određeno vreme varira od Crne Gore gde ne postoji gornji rok, preko 5 godina koliko je u Albaniji, Makedoniji i Moldaviji, na primer, do Srbije koja je restriktivna po ovom pitanju sa samo jednom godinom<sup>6</sup>. Većina zemalja koje predviđaju visoku gornju granicu rada na određeno vreme imaju i mogućnost obnavljanja takvog ugovora bez ograničenja broja obnavljanja, dok ta mogućnost nije predviđena u Srbiji. Dužina obaveznog odmora je različita, od 18 dana koliko je to u Crnoj Gori, zaključno sa 4 sedmice u Albaniji odnosno 28 dana u Moldaviji<sup>7</sup>. Godine staža u većini zemalja utiču na dužinu odmora, s tim da se u Srbiji i Albaniji to utvrđuje isključivo ugovorom o radu. Porodiljsko odsustvo je različite dužine i iznosi od 18-20 sedmica koliko je u Moldaviji, do u proseku jedne godine<sup>8</sup>. U Srbiji porodiljsko odsustvo traje do 365 dana, ali od trećeg deteta ono je 2 godine. Poslodavac je dužan da

6 Grupa autora (2010) Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020, Vlada Republike Srbije: Beograd

7 Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspješnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd

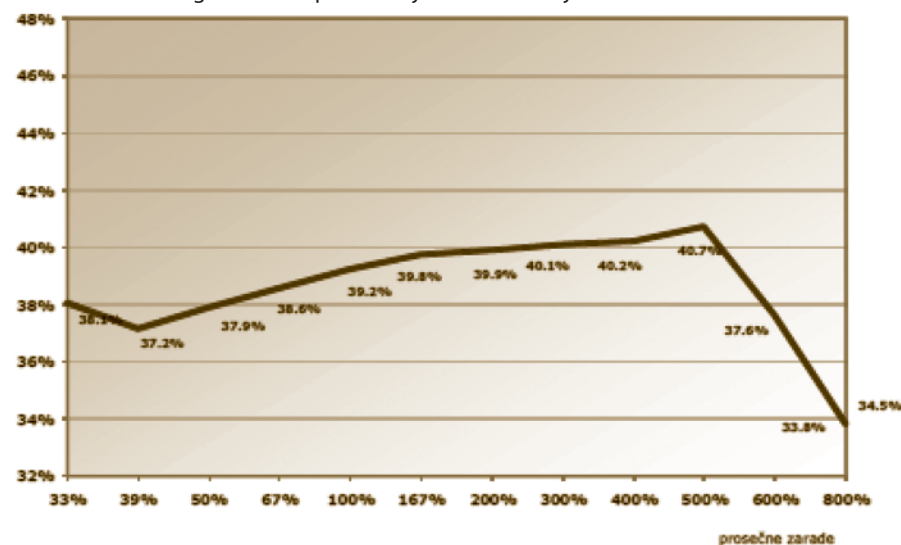
8 Aradarenko, M. (2011) Pomoćne strategije za oporavak od krize u Ju-goistočnoj Evropi – Studija procene: Srbija, MOR: Beograd

Grafikon 2-11: Odnos zaposlenosti u privatnom i javnom sektoru u Srbiji (2002-2011)



Izvor: Mijatović, B. (2011) Politike za povećanje zaposlenosti i konkurentnosti radne snage, CLDS: Beograd

Grafikon 2-12: Progresivnost oporezivanja zarada u Srbiji



Izvor: Aradarenko, M. (2011) Pomoćne strategije za oporavak od krize u Jugoistočnoj Evropi – Studija procene: Srbija, MOR: Beograd

isplaćuje naknadu koja je jednaka prosečnoj plati u poslednjih 12 meseci osobe na porodiljskom odsustvu, istovremeno kada to čini i ostalim zaposlenima, bez obzira da li je taj iznos refundiran od strane Republike Srbije.

Otkazni rok koji je obavezan za poslodavca u nekim zemljama nije određen, a uglavnom traje od 10 dana do jednog meseca uz izuzetak Albanije gde otkazni rok može da se protegne do tri meseca za zaposlene koji rade duže od pet godina<sup>9</sup>. S druge strane, zaposleni ima obavezu da radi do mesec dana nakon davanja otkaza (Makedonija), dok je u većini zemalja taj rok dve sedmice. U Srbiji je otkazni rok do 30 dana.

U većini zemalja u slučaju otkaza zaposleni ima prava na nadoknadu, koja je u Srbiji trećina plate za do 10 godina radnog staža, odnosno četvrtina plate za svaku narednu godinu. U Makedoniji je to mesečna plata za do pet godina staža, tri plate za 10-15 godina staža i 6 plata za staž veći od 25 godina.<sup>10</sup> U Albaniji ovaj iznos je, na primer, 50% meseč-

ne plate za svaku godinu staža<sup>11</sup>. Međutim, u Albaniji i Makedoniji obračun se vrši prema godinama provedenim kod poslodavca, a ne prema ukupnim godinama staža.

Porezi na zarade se kreću od minimalnih 7% koliko je donja granica u Moldaviji (gde postoji i gornja granica od 18%), a u većini zemalja taj porez se kreće u rasponu 9-12%<sup>12</sup>. Doprinosi za penziono osiguranje su različiti i zbirno (deo na teret poslodavca i deo na teret zaposlenog) se kreću od 18% koliko je u Makedoniji, preko 20,5%; 21,5% i 22% koliko je respektivno u Albaniji, Crnoj Gori i Srbiji, pa zaključno sa 29% koliko je u Moldaviji<sup>13</sup>. Međutim, ovde postoje različiti načini na koje se isplaćuju penzije pa niži doprinosi u nekim zemljama sa vrlo starim stanovništvom (na primer Srbija) znače veliki transfer iz budžeta u penzioni fond. Zdravstveno osiguranje u procentualnom iznosu značajno varira od zemlje do zemlje, gde je osiguranje u nekim zemljama simbolično, na primer 3,4% u Albaniji ili 7% u Moldaviji do Bosne i Hercegovine (Federacija) gde je ono 16,9% ili Srbije gde je osiguranje 13% od plate<sup>14</sup>. Ako se na ove doprinose dodaju oni koji su manje značajni u ukupnom iznosu (invalidsko osiguranje i osiguranje u slučaju nezaposlenosti, na primer) ukupni doprinosi se kreću u rasponu od 26% koliko je u Albaniji do gotovo 33% koliko je u Crnoj Gori<sup>15</sup>. U većini zemalja nadoknada troškova javnog prevoza i obezbeđivanje toplog obroka/nadoknada za isti su deo ili legislativne ili kolektivnih ugovora, dok u Srbiji postoje i nadoknade za godišnji odmor.

9 Međunarodna organizacija rada - <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

10 Međunarodna organizacija rada - <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

11 Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspešnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd

12 Grupa autora (2010) Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020, Vlada Republike Srbije: Beograd

13 Grupa autora (2012) Fiskalna strategija Srbije za 2013. godinu sa projekcijama za 2014. i 2015. godinu [http://mfp.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2012/Fiskalna%20strategija%20za%202013\\_%20godinu%20sa%20projekcijama%20za%202014\\_%20i%202015\\_%20godinu.pdf](http://mfp.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2012/Fiskalna%20strategija%20za%202013_%20godinu%20sa%20projekcijama%20za%202014_%20i%202015_%20godinu.pdf)

14 Međunarodna organizacija rada - <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

15 Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspešnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd

### 2.3. Osnovni nalazi

Glavne karakteristike srpskog tržišta rada su znatna zaštita zaposlenih, birokratizovanost i formalizovanost radnih odnosa i povlašćena uloga sindikata, što je sve prepreka stvaranju fleksibilnog tržišta rada. Srbija je usvojila veliki deo praksi kakve postoje u EU gde je tržište rada izuzetno nefleksibilno i regulisano, što nije dobro rešenje za zemlju koja teži brzim stopama rasta i nema institucije i druge elemente tržišne privrede na nivou zemalja EU da bi mogla da „plati cenu“ neslobodnom tržištu rada. Srbija u oblasti isplate otpremnina (po godinama staža) i oblasti rada na određeno vreme (do jedne godine, bez mogućnosti obnavljanja) ima zakonska rešenja koja su najrigidnija u regionu i koja sa tržišta rada uklanjaju najosetljivije grupe terajući ih u dugoročnu nezaposlenost ili rad u sivom sektoru.

U najkraćem tendencije koje nisu dobre za razvoj Srbije, a koje se vezuju za tržište rada, poresku politiku i trgovinske propise su:

1. Poslodavci u Srbiji se destimulišu od zapošljavanja novih radnika, što je, zajedno sa usporenom tranzicijom, dovelo do vrlo negativnih tendencija u kretanju zaposlenosti i nezaposlenosti,
2. Favorizuju se zaposleni na račun nezaposlenih, a malobrojno otpuštanje i malobrojno zapošljavanje vodi stabilnoj, slabo promenljivoj radnoj snazi u preduzećima,

3. Podstiče se nepoštovanje zakona, budući da život neminovno pokušava da zaobiđe nepotrebne barijere, pa su prekršaji zakona česta pojava radi rešavanja realnih problema (na primer, zaposleni potpisuju blanko ostavke bez datuma, koje drži poslodavac),
4. Zbog nedostatka potrebne ekspertize o radnom zakonodavstvu u manjim firmama učestala su suđenja oko prekršaja propisanih procedura, što, zbog evidentne pristrasnosti sudova u korist zaposlenih, vodi narušavanju vladavine prava i gubicima u privredi,
5. Podstiče se prelazak u sivu ekonomiju, bez ikakvog ugovora o radu, kako bi se izbegle restriktivne odredbe radnog zakonodavstva.

Nova vlada je inicirala zakonske izmene koje su usvojene od strane Narodne skupštine Republike Srbije, uglavnom u oblasti poreskog zakonodavstva, ali suštinski je pokazala da ne želi da za sada menja Zakon o radu, budući da su predložene izmene svega tri člana koje učvršćuju emitovana prava zaposlenih. Učinjene su određene izmene koje se odnose na ukidanje državnih nameta, ali je samo radno zakonodavstvo i porezi i doprinosi vezani za njega, ostalo nepromenjeno, a nije došlo ni do uprošćavanja rigidnih i birokratskih procedura propisanih domaćom legislativom. Za sada nema najava da će doći do ozbiljnih reformi u ovoj oblasti koje bi značile vraćanje na rešenja kakva su postojala u Zakonu o radu koji je važio u periodu 2002-2004. godine kada je Srbija imala jedan od 30 najliberalnijih zakona o radu u svetu.

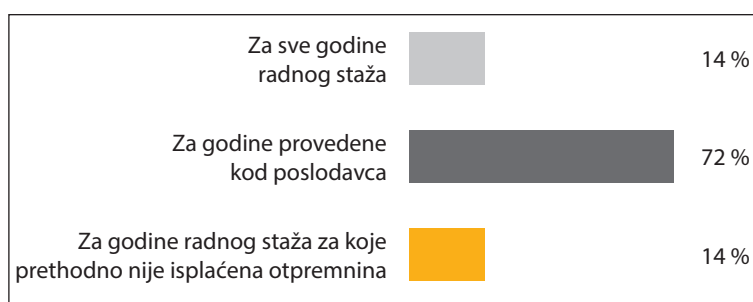
### 3. Istraživanje stavova preduzeća u Srbiji o ključnim pitanjima radnog, poreskog i trgovinskog zakonodavstva

#### 3.1 Radno zakonodavstvo

##### 1. Kako treba obračunavati otpremnine tehnološkim viškovima?

Prvo pitanje polazi od pretpostavke da su otpremnine deo zakonodavstva i da ih u svakom slučaju treba isplaćivati. Veliki deo ispitanika je davao napomene da treba razmisliti i o ukidanju obaveznih otpremnina (Grafikon 3 - 1).

Grafikon 3-1: Poželjan način obračuna otpremnina tehnološkim viškovima



Odgovore je dao 201 ispitanik. 72% ispitanika se zalaže da se otpremnine isplate za godine koje je zaposleni proveo kod poslodavca, 14% za godine za koje nije isplaćena otpremnina i 14% za sve godine radnog staža. Ovaj stav daje snažan argument za izmenu legislative. Treba imati u vidu da otpremnine postoje u većini zemalja u regionu, ali da one znatno variraju pa otpuštanje nekog sa 25 godina radnog staža u Makedoniji košta 6 plata, dok je u Srbiji taj iznos blizu 7 plata. S druge strane, u Albaniji je ovaj iznos 12,5 plata (ali u Albaniji i Makedoniji prema godinama staža kod poslodavca). Međutim, ono što je specifično za Srbiju je da je u praksi moguće da neko ko je već primio otpremninu za određen broj godina radnog staža, otpremninu u istom iznosu primi više puta ako se desi da ostane bez posla kod drugih poslodavaca. Dakle, najbolje rešenje za poslodavce u ovom trenutku bi bilo da se isplata otpremnina vrši po godinama staža kod poslodavca, a da se u pregovorima o izmenama propisa insistira da argument sindikata da radnici koji nisu dobili otpremnine za sve godine dolaze u neravnotežan položaj u suprotnosti sa samom svrhom tržišta rada, a to je zapošljavanje. Predlozi bi mogli ići i u pravcu dobrog osiguranja od nezaposlenosti po višoj stopi.

Grafikon 3-2: Učestalost prakse angažovanja lica na određeno vreme



##### 2. Da li angažujete lica na određeno vreme?

Drugo pitanje razmatra angažovanje na određeno radno vreme, kao način da se umanje postojeće rigidnosti Zakona o radu (Grafikon 3-2).

Odgovor je dalo 198 preduzeća. 81% ispitanika angažuje zaposlene na određeno vreme, a svega 19% to ne čini. Odgovor na ovo pitanje snažno ukazuje na potrebu za što je moguće više fleksibilnih oblika zapošljavanja kako bi se pokrenulo otvaranje novih radnih mesta i zadržala već postojeća radna mesta. Poseban podstrek fleksibilnom zapošljavanju bio bi poreski tretman koji bi ove oblike stimulisao u skladu sa potrebama stvaranja dinamičnog tržišta rada.

##### 3. Koliki udeo u radnoj snazi u vašoj kompaniji čine lica angažovana na određeno vreme?

Ovo pitanje daje odgovor na pitanje koliki je prosečan udeo lica zaposlenih na određeno vreme. Trenutni udeo u firmama koje zapošljavaju na određeno vreme je 14,9% radne snage (nije obavljena ponderacija).

14,9%

Nisu uključene firme koje ne angažuju radnu snagu na određeno vreme, pa je od 159 mogućih, 157 preduzeća dalo odgovor. Dakle, iako je angažovanje na određeno vreme česta pojava, ukupan broj zaposlenih koji je angažovan u fleksibilnim formama je relativno nizak. S druge strane, mnoge firme koje bi rado koristile fleksibilne forme pribegavaju „najfleksibilnijem“ obliku, zapošljavanju na crno, budući da država nije na odgovarajući način prepoznala fleksibilne oblike zapošljavanja i njihov ravnopravan poreski tretman kao način za smanjenje obima sive privrede (na primer, zapošljavanje na 4 sata je moguće, ali je iznos „minimalne osnovice“ definisan na osnovu zapošljavanja na osam sati).

##### 4. Da li smatrate da su situacije u kojima možete zaposliti lica na određeno vreme previše specifične da zadovolje potrebe vaše kompanije?

Četvrto pitanje istražuje stepen rigidnosti vezan za zapošljavanje na određeno vreme (Grafikon 3-3).

Grafikon 3-3: Stavovi preduzeća o ograničenosti mogućnosti zapošljavanja na određeno vreme



Odgovor je dalo 201 preduzeće. 53% ispitanih preduzeća smatra da su moguće situacije previše specifične, dok 47% ne misli tako.

### 5. Da li Vam za organizovanje rada predstavlja problem što lice angažovano na određeno vreme može na istom radnom mestu raditi samo godinu dana?

Peto pitanje se odnosi na rigidnost vremenskog trajanja zapošljavanja na određeno vreme (Grafikon 3-4).

**Grafikon 3-4:** Stavovi preduzeća o podesnosti roka od godinu dana za rad na određeno vreme



Odgovore je dalo 201 preduzeće. 59% preduzeća smatra da je rok od jedne godine ograničavajući, dok 41% smatra da im taj rok ne predstavlja problem. Rad na određeno vreme na duži rok je ponuđen kao mogućnost u mnogim zemljama, u Crnoj Gori, na primer, postoji potpuna sloboda u određenju dužine roka, u velikom broju zemalja to je rok od pet godina uz mogućnost obnavljanja ugovora. Srbija je izuzetno restriktivna sa radom na određeno čime se u praksi destimuliše zapošljavanje, odnosno stvara segment tržišta rada koji je na „klackalici“ između sive i legalne privrede, odnosno segment gde radnik radi za više firmi na određeno bez da u suštini promeni radno mesto. Suština zalaganja poslodavaca u svim predlozima izmena treba da počiva na vrlo jednostavnoj istini, a to je da se kruti propisi uvek mogu učiniti fleksibilnim kroz različite oblike „kreativnih rešenja“, ali da to predstavlja nepotrebno i neproduktivno trošenje resursa i poslodavca i celokupnog društva.

### 6. Imajući u vidu potrebe vaše kompanije, koji je optimalan rok za maksimalno trajanje ugovora na određeno vreme?

Ovo pitanje ima za cilj identifikovanje optimalnog roka za trajanje ugovora na određeno vreme. 201 preduzeće je dalo svoje odgovore i aritmetička sredina je:

2 godine i 11 meseci

### 7. Da li vaša kompanija sklapa Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova?

Sedmo pitanje se tiče još jednog oblika fleksibilnog zapošljavanja, ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova (Grafikon 3-5).

**Grafikon 3-5:** Učestalost prakse angažovanja lica preko ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova



Odgovor na ovo pitanje je dalo 200 preduzeća. 42% preduzeća sklapa ovaj tip ugovora, dok 58% ističe da za tim nema potrebe. Kada je reč o ovom obliku fleksibilnog angažovanja polazište i preporuke su identični kao i kod drugih oblika fleksibilnog zapošljavanja.

### 8. Koliki udeo u radnoj snazi na godišnjem nivou čine lica angažovana na privremenim i povremenim poslovima?

Ovo pitanje ima za cilj identifikovanje učešća lica koja rade na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima. 85 preduzeća je dalo svoje odgovore i aritmetička neponderisana sredina je:

9,7%

### 9. Da li vam problem predstavlja maksimalno trajanje privremenih i povremenih poslova od 120 radnih dana u toku kalendarske godine?

Deveto pitanje se odnosi na rigidnost vremenskog trajanja angažovanja na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima (Grafikon 3-6).

**Grafikon 3-6:** Stavovi preduzeća o podesnosti maksimalnog roka od 120 dana za rad na privremenim i povremenim poslovima



Odgovore je dalo 181 preduzeće. 40% vidi postojeći rok ograničavajućim, dok 60% smatra da 120 dana godišnje ne predstavljaju ograničenje.

### 10. Ako da, koji je po vama, imajući u vidu potrebe vaše kompanije, optimalan rok?

Deseto pitanje se fokusira na optimalan rok sa stanovišta firmi koje postojeći rok vide ograničavajućim. Odgovore su dale 72 firme, a aritmetička sredina bez izbačenih autlajera je:

250 radnih dana

### 11. Koliko u proseku traje procedura zapošljavanja u vašem preduzeću?

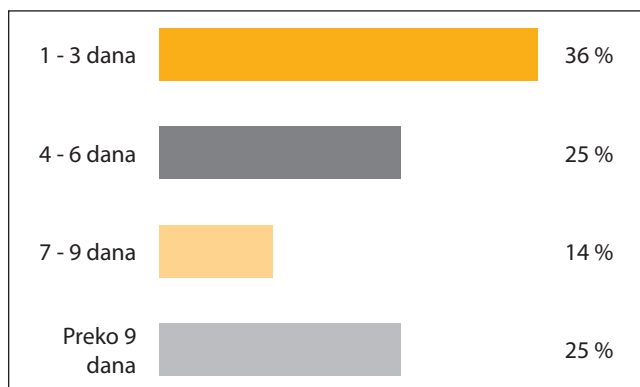
Pitanje razmatra stepen birokratizacije procesa zapošljavanja (Grafikon 3-7).

Zapošljavanje u 25% preduzeća traje duže od 9 radnih dana, 7-9 dana je potrebno u 14% firmi, u 25% se zapošljavanje obavi za 4-6 dana, dok je u 36% preduzeća dovoljno 1-3 dana. Odgovor je dalo 201 preduzeće. Razlike u dužini procesa zapošljavanja su uslovljene veličinom firme i stepenom unutrašnje podele rada i birokratizacije procesa, kao i specifičnih zahteva za zapošljavanje u određenim delatnostima.

### 12. U slučaju da je zaposleni prekršio radnu obavezu i ako je to osnov za davanje otkaza, koliko dana traje procedura davanja otkaza, u skladu sa svim normama Zakona o radu?

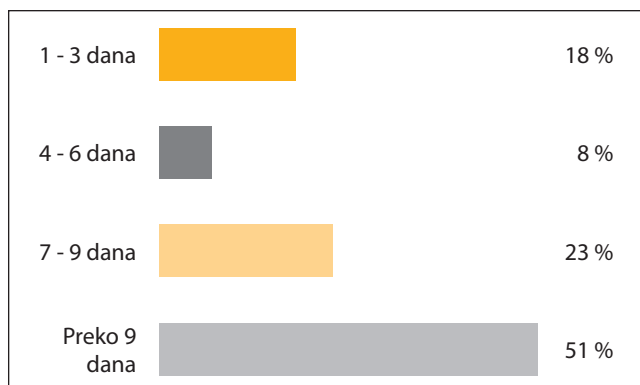


**Grafikon 3-7:** Trajanje procedure zapošljavanja



Pitanje 12 se bavi lakoćom otpuštanja u slučaju da su zadovoljeni zakonski uslovi (dakle odgovor se tiče otpuštanja koja su u skladu sa slovom zakona koji je vrlo restriktivan, baš kao i sudska tumačenja koja su gotovo uvek na štetu poslodavca) (Grafikon 3-8).

**Grafikon 3-8:** Trajanje procedure otkaza



Odgovor je dalo 201 preduzeće. Za otpuštanje je u 51% preduzeća neophodno više od 9 dana, 7-9 radnih dana je neophodno u 23% preduzeća, dok je 4-6 dana potrebno u 8% preduzeća. U 18% preduzeća je dovoljno 1-3 dana. Iako je otpuštanje neznatno sporije od zapošljavanja, glavno pitanje je da je u praksi vrlo teško doći do situacije u kojem je otpuštanje neoborivo na sudu. Stoga je ovaj proces bolje posmatrati kao ukupan tok koji uključuje i radnje koje pretihode otpuštanju, odnosno uvek prisutnu opasnost za male firme da zbog neke od sitnih pravnih manjkavosti sud vrati otpuštenog radnika na posao.

### 13. Da li smatrate da zaposleni koji obavljaju posao na terenu, a kojima preduzeće plaća smeštaj i hranu, treba da primaju dnevnicu za isti posao koji obavljaju i ostali zaposleni u istom preduzeću, a koji ga ne obavljaju na terenu?

Pitanje 13 se odnosi na dnevnicu koje se isplaćuju zaposlenima koji su na terenu. Odgovori na ovo pitanje su samo indikativni jer deo poslodavaca koristi ovu mogućnost da bi kroz neoporezive dnevnicu isplaćivao deo plata, pa je tada motivacija za dnevnicu fiskalna optimizacija, a ne kompenzacija za rad koji se obavlja na terenu (Grafikon 3-9).

Odgovor je dala 201 firma. 69% poslodavaca smatra da ne treba isplaćivati dnevnicu za rad na terenu, dok 31% smatra da je to dobra praksa. Indikativno je da čak 69% poslodavaca odbija isplatu dnevnica, iako je to prilično jednostavan

**Grafikon 3-9:** Stavovi poslodavaca o svrsishodnosti dnevnica



način da se za određen deo zaposlenih suštinski poveća „neoporezivi deo plate“.

### 14. Ukoliko smatrate da dnevnicu za terenski rad treba isplaćivati, navedite u kom procentu mesečne zarade zaposlenog bi to trebalo da bude na dnevnom nivou:

Ovo pitanje ima za cilj identifikovanje optimalnog iznosa dnevnice. Svega 44 preduzeća od 62 koja smatraju da dnevnicu treba isplaćivati je dalo svoje odgovore i aritmetička sredina je

1,8%

uz metodološku napomenu da je usled različitog načina izražavanja dnevnice vršeno pretvaranje na osnovu meseca koji ima 23 radna dana.

### 15. Da li godišnji odmor zaposlenih treba Zakonom o radu podeliti u dva ravnomerna dela, u cilju efikasnije organizacije posla kod poslodavca?

Pitanje 15 analizira komplikovanost slanja zaposlenih na godišnji odmor (Grafikon 3-10).

**Grafikon 3-10:** Stavovi poslodavaca o uvođenju godišnjeg odmora iz dva dela

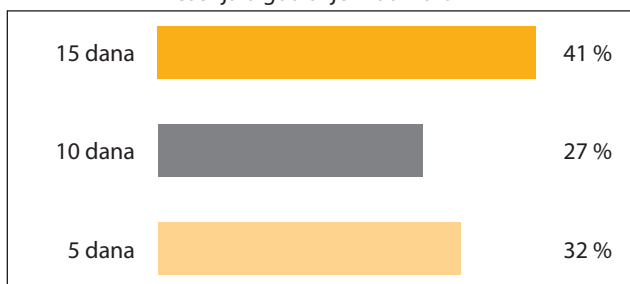


Odgovor su dala 202 preduzeća i 59% preduzeća vidi obavezan odmor iz dva dela kao način za smanjenje administriranja, dok 41% smatra da to nije bitno. Procedura vezana za godišnje odmore je nepotrebno usložnjena i preduzeća bi mogla ostvariti uštede ukoliko bi ceo proces bio jednostavniji.

### 16. Koliko treba da bude zakonski rok u kome poslodavac dostavlja zaposlenom rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, pre dana otpočinjanja godišnjeg odmora?

Pitanje 16 se odnosi na zakonski rok o dostavljanju rešenja za korišćenje godišnjeg odmora (Grafikon 3-11).

**Grafikon 3-11:** Stavovi poslodavaca o roku za uručenje rešenja o godišnjem odmoru



Odgovor su dala 202 preduzeća. 41% smatra da je 15 dana optimalan rok, 27% smatra da je to rok od 10 dana, dok 32% bi želelo da to bude 5 radnih dana. I ovo pitanje je indikator potrebe za fleksibilnošću.

### 17. Da li bi vam mogućnost elektronske dostave (putem e-mail-a) rešenja o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom olakšala poslovnu administraciju?

Pitanje 17 istražuje koliko bi korišćenje IT moglo da učini proceduru vezanu za godišnji odmor lagodnijom za poslodavce (Grafikon 3-12).

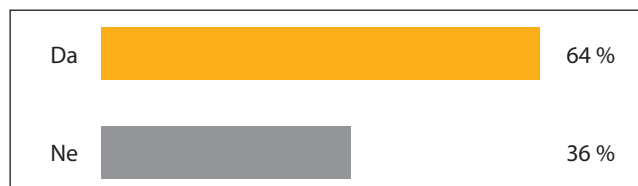
Odgovor je dalo 201 preduzeće a 64% poslodavaca smatra da bi elektronsko uručivanje u mnogome olakšalo poslovnu administraciju, dok 36% ne deli to mišljenje. Poslodavci ukazuju na potrebu da se procedure koje su propisane zakonskim i podzakonskim aktima učine primerenijim razvoju tehnike i tehnologije. Uz mogućnost elektronskog uručivanja većina poslodavaca bi ostvarila uštede. Rešenje više sitnijih problema zastarelih procedura koje su imale mnogo više smisla u vreme kada su propisane moglo bi kumulativno da ima efekte koji nisu zanemarljivi i da oslobodi resurse firme za produktivnije svrhe.

### 18. Da li bi uvođenje institucije kolektivnog godišnjeg odmora, uz obaveštavanje zaposlenih na oglasnoj tabli vaše kompanije, olakšalo poslovnu administraciju?

Pitanje je slično pitanju 16, ali je opcija kolektivni godišnji odmor (Grafikon 3-13).

Odgovor su dala 202 preduzeća. 47% preduzeća smatra kolektivni godišnji odmor dobrom idejom, dok 53% ne deli to mišljenje. „Feragosta“ na srpski način je poželjna za značajan procenat firmi koje imaju mogućnost za prekid poslovnog procesa na određeno vreme i tu opciju bi trebalo

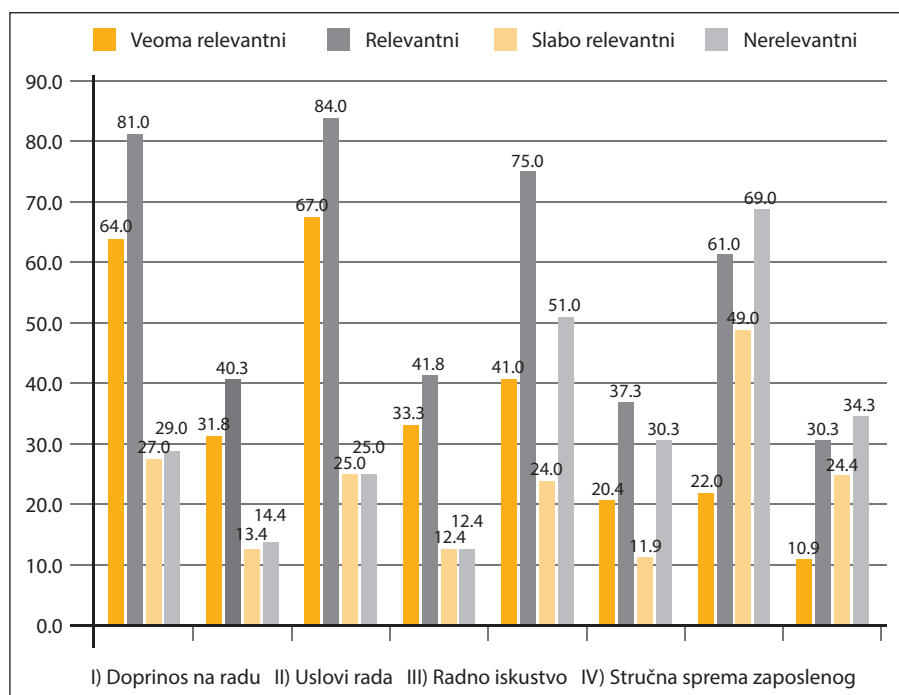
**Grafikon 3-12:** Stavovi poslodavaca u uručivanju rešenja u godišnjem odmoru putem elektronske pošte



**Grafikon 3-13:** Poželjnost institucije kolektivnog godišnjeg odmora



**Grafikon 3-14:** Relevantni kriterijumi za utvrđivanje dodatnih dana godišnjeg odmora



ostaviti kao mogućnost za firme koje žele da koriste instituciju kolektivnog godišnjeg odmora.

### 19. Zakon o radu predviđa sledeće kriterijume za uvećanje godišnjeg odmora. Koliko mislite da su sledeći kriterijumi relevantni za uvećanje godišnjeg odmora?

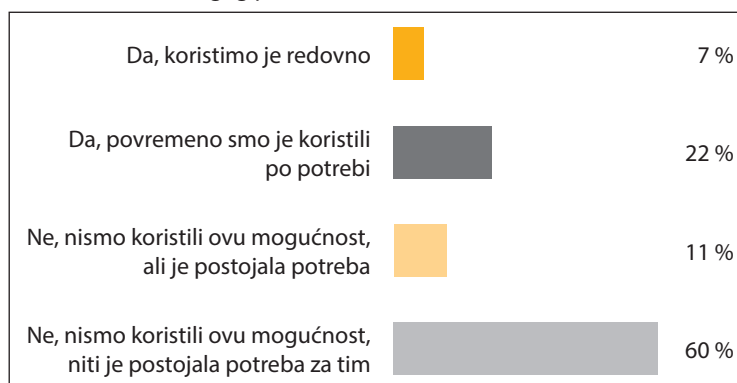
Pitanje 19 se odnosi na kriterijume koji su presudni za pravo na dodatne dane godišnjeg odmora. Data su četiri kriterijuma, a prikazan je apsolutan i procentualan broj odgovora (Grafikon 3-14).

Kada je reč o kriterijumu doprinosa na radu, 31,8% firmi ga smatra veoma relevantnim, 40,3% relevantnim, dok ga slabo relevantnim i nerelevantnim smatra 13,4% i 14,4% respektivno. Kada je reč o uslovima rada respektivne ocene su 43,3%, 41,8%, 12,4% i 12,4%. Radno iskustvo je veoma relevantno za 20,4% firmi, relevantno za 37,3%, slabo relevantno za 11,9% i nerelevantno za 30,3% firmi. Konačno, kada je reč o stručnoj spremi, respektivne ocene su 10,9%, 30,3%, 24,4% i 34,3%. Odgovore je dala 201 firma. Suprotno stavovima koji smatraju da poslodavci u Srbiji ne posmatraju radnike kao svoj najdragoceniji resurs, pokazuje se da oni visoko cene doprinos na radu i da su spremni da zaposlenima koji rade u teškim uslovima daju najduže odmore. U skladu sa time je i orijentacija poslodavaca da više cene performanse zaposlenih i njihove doprinose, nego formalnu stručnu spremu. Kada je reč o dužini obaveznog godišnjeg odmora ona varira u regionu od svega 18 dana koliko je u Crnoj Gori do 28 radnih dana u Moldaviji. Dane godišnjeg odmora treba korigovati brojem praznika u zemlji, ali i preporukama koje se odnose na „vezivanje“ praznika da bi se došlo do stvarne slike o broju radnih dana.

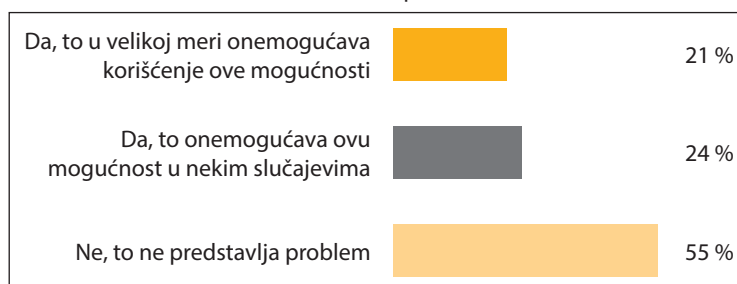
### 20. Da li ste u prošlosti koristili mogućnost da uputite zaposlenog na rad kod drugog poslodavca?

Pitanje 20 odnosi se na mogućnost za upućivanje zaposlenog na rad kod drugog poslodavca (Grafikon 3-15).

**Grafikon 3-15:** Učestalost korišćenja slanja na rad kod drugog poslodavca

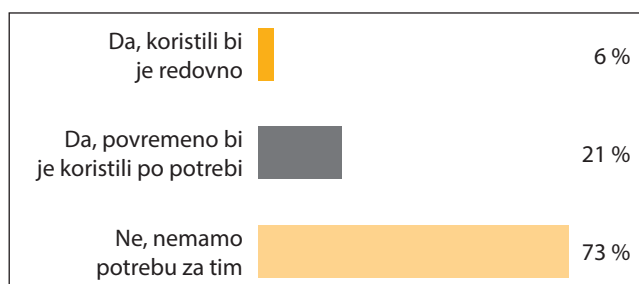


**Grafikon 3-16:** Uticaj principa da zaposleni koji je upućen na rad u drugu firmu mora da ima ista prava

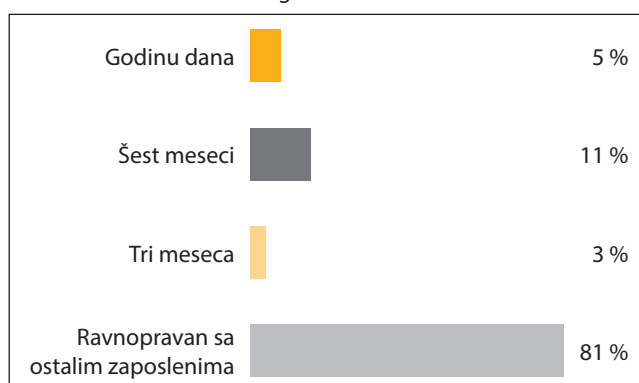


Odgovor je dala 201 firma. 60% preduzeća nije koristilo ovu mogućnost jer nije ni imalo prilike, 11% nije je koristilo iako je imalo potrebu. 22% povremeno koristi ovu mogućnost, dok 7% ovu mogućnost koristi redovno. Ovo pitanje pokriva oblast koja u poslednje vreme zbog restriktivnost radnog zakonodavstva postaje sve popularnija u Srbiji, a to je lizing radne snage. Odustajanje od toga da jedno predu-

**Grafikon 3-17:** Potencijalne posledice umanjena prava radnika koji je upućen na rad kod drugog poslodavca



**Grafikon 3-18:** Optimalan period zaštite od otkaza bivšeg sindikalnog funkcionera



zeće mora imati sve svoje funkcije pod vlastitim krovom nije novost u svetu, pa ni u Srbiji, ali je motivacija za ove prakse unekoliko drugačija jer je lizing način da se preduzeće koje tako angažuje radnu snagu zaštiti od „potencijalnih opasnosti“ za- pošljavanja za stalno.

### 21. Da li vam prilikom upućivanja na rad kod drugog poslodavca problem predstavlja da se zaposlenom ne mogu utvrditi manja prava nego kod vas?

Pitanje 22 odnosi se na princip da u firmi u koju se upućuje zaposleni on ne može imati manja prava nego u matičnoj firmi (Grafikon 3-16).

Odgovor su dala 144 preduzeća a 55% smatra da ovaj princip nije problem, 24% smatra da u nekim slučajevima to onemogućava korišćenje ove mogućnosti, dok 21% smatra da to u velikoj meri onemogućava korišćenje ove opcije. I ovde je osnovna preporuka da se Zakon o radu i prateća podzakonska akta liberalizuju.

### 22. Da li bi, ukoliko bi mogli zaposlenog uputiti na rad kod drugog poslodavca sa manjim pravima, više koristili ovu mogućnost?

Pitanje 22 se fokusira na mogućnost upućivanja zaposlenog kod drugog poslodavca uz davanje manje prava (Grafikon 3-17).

Odgovor su dala 163 preduzeća. 73% smatra da za tim nema potrebe, 21% bi u tom slučaju koristilo mogućnost upućivanja, dok 6% smatra da bi tu mogućnost koristilo redovno. I u ovom slučaju, nemamo jasnu indikaciju motivacije za korišćenje ove mogućnosti, odnosno njene atraktivnosti u uslovima lakšeg i troškovno efikasnijeg zapošljavanja/otpuštanja.

### 23. Na koji period može da bude zaštićen od otkaza ugovora o radu po prestanku funkcije bivši sindikalni funkcioner na nivou preduzeća?

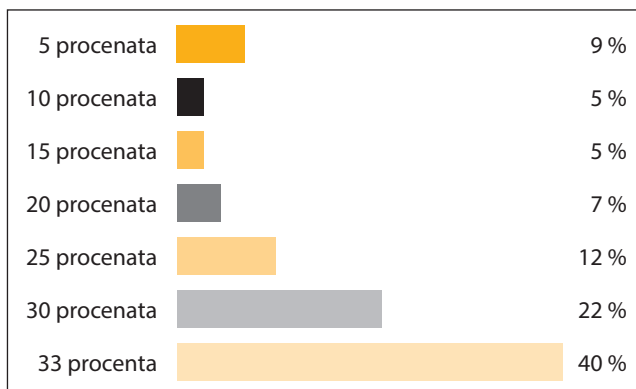
Pitanje 23 se odnosi na period na koji je bivši funkcioner sindikata zaštićen od otkaza (Grafikon 3-18).

Odgovor je dalo 200 preduzeća. 81% poslodavaca smatra da bivši sindikalni funkcioner mora biti ravnopravan sa ostalim zaposlenima, 3% da treba da bude zaštićen od otkaza 3 meseca, 11% da treba da bude zaštićen 6 meseci, dok 5% misli da treba da bude zaštićen godinu dana. Zaštita sindikalnog rukovodioca je odraz shvatanja da sindikati i poslodavci ne mogu da budu partneri bez neke vrste zakonske prisile, što je suštinski pogrešan pristup.

### 24. Na kom nivou treba utvrditi reprezentativnost sindikata kod poslodavca, kako bi poslodavac imao mero-davnog i kvalitetnog partnera za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora kod poslodavca?

Pitanje 24 odnosi se na broj radnika neophodan za reprezentativnost sindikata (Grafikon 3-19).

**Grafikon 3-19:** Stavovi poslodavaca o pragu za reprezentativnost sindikata

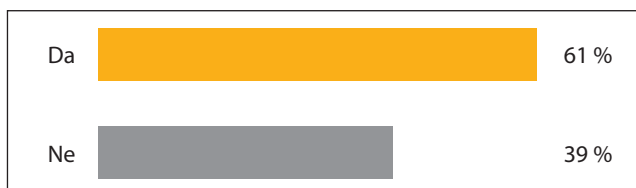


Odgovor je dalo 186 poslodavaca. 40% poslodavaca smatra da je poželjan minimum 33%, dok 22% smatra da je minimum 30% zaposlenih. 12% smatra da je minimum 25%, dok 7% smatra da je 20% optimalno. Konačno, minimum od 15%, 10% i 5%, kao optimalan vidi 5%, 5%, i 9% poslodavaca respektivno. Nizak prag reprezentativnosti u većim firmama može da dovede industrijsku demokratiju do svoje suprotnosti i firme koje su iskusile problem dogovora sa više reprezentativnih sindikata daju snažne argumente za višim cenzusom ili barem nižim cenzusom i uvođenjem odredbe o minimalnom apsolutnom broju koja bi pratila nizak prag reprezentativnosti, na primer 5%, ali najmanje 20 zaposlenih.

**25. Da li biste kao poslodavac bili zainteresovani da radno angažujete osobu koja je na porodiljskom odsustvu, a želi da radi do 4h radnog vremena dnevno, uz mogućnost da joj vi kao poslodavac isplaćujete 50% zarade sa pripadajućim porezima i doprinosima, a preostalih 50% država na osnovu Zakona o radu i Zakona o finansijskoj podršci osobama sa decom?**

Pitanje 25 je poslednje iz seta pitanja o radnom zakonodavstvu i odnosi se na mogućnost fleksibilnog zapošljavanja trudnica (Grafikon 3-20).

**Grafikon 3-20:** Prihvatljivost fleksibilnog zapošljavanja porodilja



Odgovor je dao 201 poslodavac. Ako bi uslovi zapošljavanja bili fleksibilni na način kako je to predloženo u pitanju, 61% poslodavaca bi bilo spremno da zapošljava trudnice sa skraćenim radnim vremenom. 39% ne bi koristilo tu mogućnost. Ovo pitanje je jak indikator nepoverenja poslodavaca prema državi, odnosno loših iskustava koje su imali sa trudničkim bolovanjima. Jedno od pitanja koja su potpuno pogrešno predstavljena u javnosti su pozicije poslodavaca vezane za porodiljsko odsustvo, to jest neprikazivanje troškova koje poslodavci imaju po tom osnovu.

### 3.2 Poresko zakonodavstvo

**26. Da li je iznos poreza i doprinosa na zaradu prepreka povećanju zarada zaposlenih u vašoj kompaniji?**

Pitanje 26 tiče se odnosa razlike bruto i neto plate i mogućnosti da plate rastu (Grafikon 3-21).

**Grafikon 3-21:** Uticaj razlike bruto i neto plate na rast plata

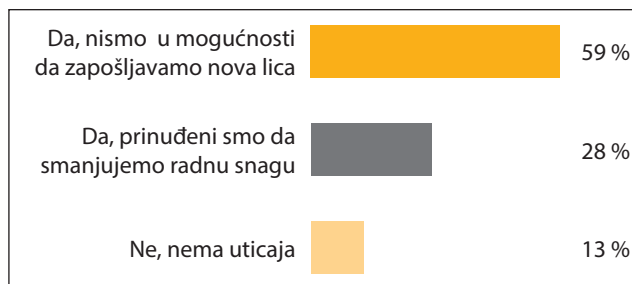


Odgovor je dao 201 poslodavac. 95% poslodavaca smatra da je iznos poreza i doprinosa koji se plaćaju na plate suštinska prepreka povećanju plata zaposlenih. Svega 5% smatra da kod njih to nije slučaj. Ovo je pitanje koje daje naj snažniji argument za zahteve usmerene na izmenu poreske politike. Emisija prava od strane države koja je oličena u razlici između neto plate i bruto plate vodi do toga da zaposleni ne mogu da se nadaju porastu realnih plata, a samim time sa procentualno više prava oni u apsolutnom iznosu mogu računati na niže penzije, slabije zdravstvene usluge i manje naknade u slučaju nezaposlenosti. Neophodno je insistirati na zdravoj logici, odnosno pravima koja mogu biti realno isplaćena i koja vode ka rastu i bruto i neto plate, umesto dosadašnjeg pristupa.

**27. Da li je iznos poreza i doprinosa na zaradu prepreka povećanju broja zaposlenih u vašoj kompaniji?**

Pitanje 27 tiče se odnosa razlike bruto i neto plate i mogućnosti novog zapošljavanja (Grafikon 3-22).

**Grafikon 3-22:** Uticaj poreza i doprinosa na plate na mogućnost novog zapošljavanja

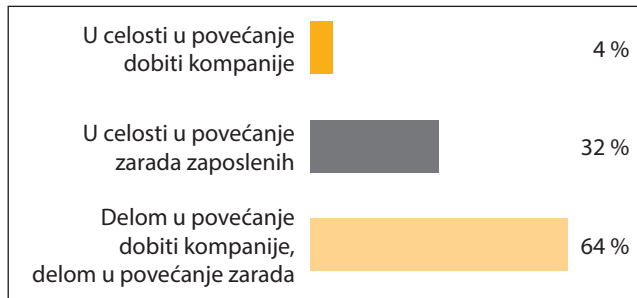


Odgovor je dao 201 poslodavac. 59% poslodavaca nije u mogućnosti da zapošljava nova lica zbog visine doprinosa i poreza, 28% je prinuđeno da smanjuje broj zaposlenih, dok svega 13% smatra da to nema uticaja. Ovo pitanje otkriva da je poreska politika u oblasti zarada direktno u suprotnosti sa osnovnim ciljem svih razvojnih strategija Srbije – povećanjem zaposlenosti. Neophodno je insistirati da mere na realizaciji osnovnog razvojnog cilja Srbije budu konzistentne sa tim ciljem, to jest insistirati da se veća zaposlenost može ostvariti smanjenjem poreza i doprinosa.

**28. Ukoliko bi došlo do smanjenja stope poreza i doprinosa na zarade, da li biste ta sredstva iskoristili za:**

Pitanje 28 je o namerama poslodavaca u slučaju hipotetičkog smanjenja poreza i doprinosa na zarade (Grafikon 3-23).

**Grafikon 3-23:** Namena sredstava koja bi bila oslobođena smanjenjem poreza i doprinosa na plate



Odgovorilo je 202 poslodavca. 64% poslodavaca bi sredstva koja bi se oslobodila ovim smanjenjem poreza i doprinosa usmerilo delimično u povećanje zarada i delimično u povećanje profita. 32% bi sva sredstva usmerilo u zarade zaposlenih, dok bi svega 4% ta sredstva usmerilo isključivo u povećanje profita. Odgovor na ovo pitanje daje jaku moralnu snagu poslodavcima u pregovorima jer je u suprotnosti sa percepcijom javnosti o poslodavcima koji samo gledaju kako da maksimiziraju svoju zaradu, na uštrb plata zaposlenih. Vrlo često se iznosi primedba da smanjenja doprinosa i poreza vode samo ka većim zaradama poslodavaca, a da bi zaposleni i dalje imali istu ili sličnu neto platu. Samo 4% poslodavaca ne vidi svoje zaposlene kao ključni resurs firme.

**29. Trenutno poresko opterećenje zarada iznosi 68,19 dinara na svakih 100 dinara neto zarade zaposlenog. Koji iznos smatrate da je odgovarajući vašoj kompaniji?**

Pitanje 29 se tiče iznosa poreza i doprinosa na 100 dinara neto plate koji bi bili optimalni sa stanovišta poslodavaca. Aritmetička sredina odgovora 191 poslodavca bila je:

**40,4%**

Idealno opterećenje je teško očekivati, osim za najniže plate koje bi mogle da budu potpuno neoporezive. Prakse u zemljama u okruženju su različite u zavisnosti od toga kakav zdravstveni sistem imaju i da li im je stanovništvo mlađe ili starije. Srbija sa sadašnjim opterećenjima na neto plate ne spada u grupu zemalja sa najvišim opterećenjima, ali kada se doda da se iz državnog budžeta subvencioniraju penzionirani fond i delom zdravstvo, dolazi se do šire slike o jednom skupu, nereformisanom i neefikasnom sistemu socijalne zaštite. Bez suštinskog drugačijeg uređenja penzionog i zdravstvenog sistema nemoguće je očekivati značajnije smanjenje opterećenja na plate.

**30. Da li biste prihvatili uvođenje progresivnog oporezivanja zarada, prema kojem će niže zarade biti manje oporezovane u odnosu na zarade više od proseka?**

Pitanje 30 se odnosi na mogućnost progresivnog oporezivanja, odnosno mogućeg smanjenja neoporezive osnovice (Grafikon 3-24).

**Grafikon 3-24:** Prihvatljivost progresivnog oporezivanja

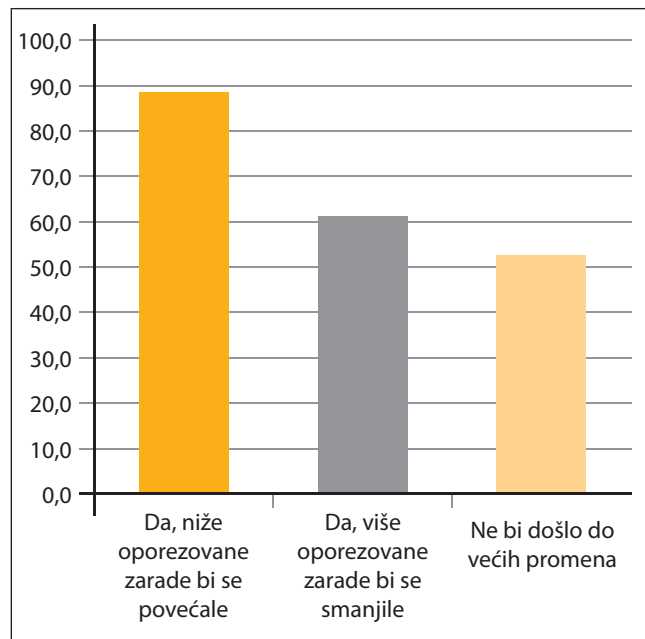


Odgovor je dalo 202 poslodavca. 59% poslodavaca bi prihvatilo progresivno oporezivanje, dok se 41% protivi. Imajući u vidu da su upravo poslodavci i menadžeri firmi oni koji bi time bili najviše pogođeni još jednom se jasno pokazuje da su poslodavci konstruktivan partner u socijalnom dijalogu i da su spremni da svojim primerom pomognu reforme.

**31. Da li bi uvođenje takvog sistema oporezivanja uticalo na promenu zarada u vašoj kompaniji? (do 2 odgovora)**

Pitanje 31 se odnosi na posledice koje bi progresivno oporezivanje imalo na plate u preduzeću ispitanika. Ovde ima više od jedne opcije pa su odgovori prikazani u apsolutnim iznosima (Grafikon 3-25).

**Grafikon 3-25:** Očekivane posledice progresivnog oporezivanja



Odgovor je dalo 202 ispitane firme. U 89 preduzeća porasle bi plate koje su niže oporezovane, u 61 bi se smanjile više oporezovane plate, dok bi u 52 preduzeća situacija ostala nepromenjena. Ovo su očekivani odgovori

**32. Da li smatrate da bi bilo dobro primeniti model oporezivanja zarada prema stepenu profitabilnosti privredne grane, tako što bi se privredne grane sa niskim profitom i zaradama zaposlenih oporezovale nižim stopama, a visoko profitabilne grane višim stopama poreza i doprinosa?**

Pitanje 32 se odnosi na mogućnost različitog granskog oporezivanja zarada (Grafikon 3-26).

Odgovor je dalo 201 preduzeće. 54 procenata ispitanika smatra da je poželjno različito oporezivati zarade zaposlenih

**Grafikon 3-26:** Prihvatljivost granskog oporezivanja u skladu sa profitabilnošću privrednih grana



u zavisnosti od profitabilnosti grane. Ovde se zaboravlja da u Srbiji već postoji različito poresko opterećenje za različite grane kod paušalnog oporezivanja i da nema previše smisla ohrabrivati i veća preduzeća da ostaju u delatnostima sa manjim prinosima.

### 33. Da li ste u poslednje tri poslovne godine imali problem sa neredovnom isplatom zarada i poreza i doprinosa?

Pitanje 33 odnosi se na probleme u isplati zarada u poslednje tri godine (Grafikon 3-27).

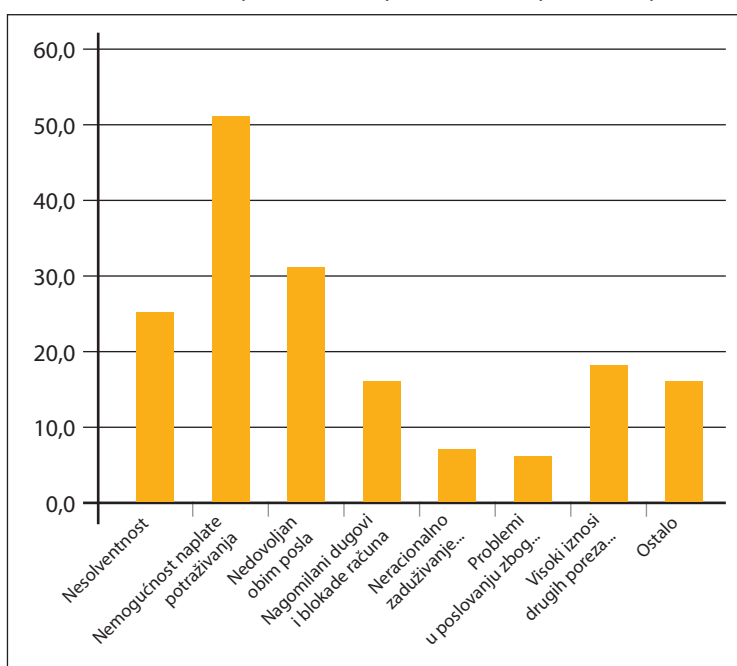
**Grafikon 3-27:** Učestalost problema sa isplatom zarada, poreza i doprinosa



Odgovor je dalo 200 preduzeća. 70% preduzeća nije imalo probleme u isplati zarada, dok je 30% imalo probleme. Ovo je u suprotnosti sa slikom koja postoji u javnosti da je neplaćanje pune bruto plate praksa, a ne izuzetak.

### 34. Ukoliko ste imali problem sa redovnom isplatom zarada i poreza i doprinosa, zaokružite šta je bio uzrok pojave ovog problema: (moguće je imati više odgovora)

**Grafikon 3-28:** Uzroci problema sa isplatom zarada, poreza i doprinosa



Pitanje 34 odnosi se na uzroke zbog kojih su preduzeća imala probleme sa isplatom zarada. Preduzeća su mogla dati više od jednog odgovora (Grafikon 3-28).

Ukupno 67 preduzeća je imalo probleme, a identifikovano je 170 pojedinačnih problema. Nesolventnost je problem u 25 slučajeva, nemogućnost naplate u 51 slučaju, nedovoljan obim posla u 31 slučaju, nagomilani dugovi i blokade u 16 slučajeva, neracionalno zaduživanje u 7 slučajeva, vanredne okolnosti i štete u 6 slučajeva, visoki iznosi poreza, nameta i taksi u 18 slučajeva, dok su drugi razlozi zabeleženi 16 puta.

### 35. Da li se u vašoj kompaniji isplaćuje topli obrok i regres?

Pitanje 35 odnosi se na isplatu toplog obroka i regresa. Ukupno 201 firma je odgovorila na ovo pitanje. Sve firme koje isplaćuju topli obrok isplaćuju i regres (Grafikon 3-29).

10% firmi ne isplaćuje uopšte topli obrok i regres, 36% to čini u simboličnom iznosu, dok 54% firmi to isplaćuje u iznosu koji je u proseku 4.650 dinara mesečno za topli obrok, odnosno 24.316 dinara za regres godišnje. Ako bi se uvrstila preduzeća koja isplaćuju topli obrok i regres u simboličnom iznosu onda bi ukupni prosek bio zasigurno niži jer je procenat preduzeća sa ovakvom praksom isplate 34%. Ipak većina firmi isplaćuje topli obrok, a razlozi su dvojadi. Prvi razlog je što je to nasleđe koje je prisutno i u većini zemalja regiona, a drugi je da se isplatom toplog obroka u velikoj meri smanjuje privlačnost „lažnih bolovanja“.

### 36. Da li bi oslobođenje određenog iznosa toplog obroka i regresa od oporezivanja dovelo do povećanja ovih davanja zaposlenima u vašoj kompaniji?

Pitanje 36 se usredsređuje na eventualno oslobođenje toplog obroka i regresa od oporezivanja i posledične promene u politici poslodavaca (Grafikon 3-30).

Ukupno 193 firme su dale odgovor, a 78% je izjavilo da ne bi povećalo izdvajanje zaposlenima za ove dve svrhe. 10% poslodavaca bi povećalo ove kategorije, ali bi proporcionalno smanjili zarade, dok bi 12% povećalo izdvajanje za topli obrok i regres. Pitanje jasno ilustruje da ne bi bilo bitne razlike ukoliko bi bio vraćen sistem koji je uveden 2002. godine, a to je jedinstvena plata bez toplog obroka i regresa.

### 37. Da li isplaćujete 13. zaradu zaposlenima?

Pitanje 37 se tiče isplate 13. zarade. 201 preduzeće je dalo odgovor na ovo pitanje (Grafikon 3-31).

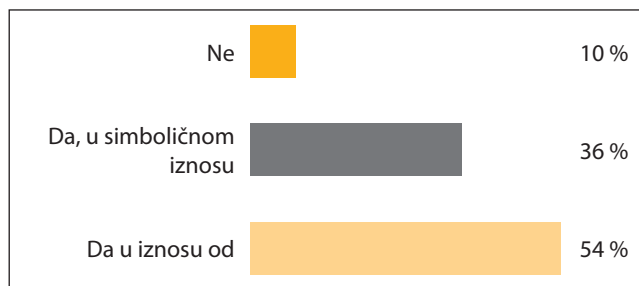
Trinaestu zaradu ne isplaćuje 61% preduzeća, 22% je nekada isplaćivalo, ali više nije u mogućnosti, dok 17% ima tu praksu. Gotovo 40% firmi je ili imalo praksu ili i dalje nagrađuje svoje zaposlene prema ostvarenim učincima.

### 38. Da li bi vas poreske olakšice stimulisale da isplaćujete 13. zaradu?

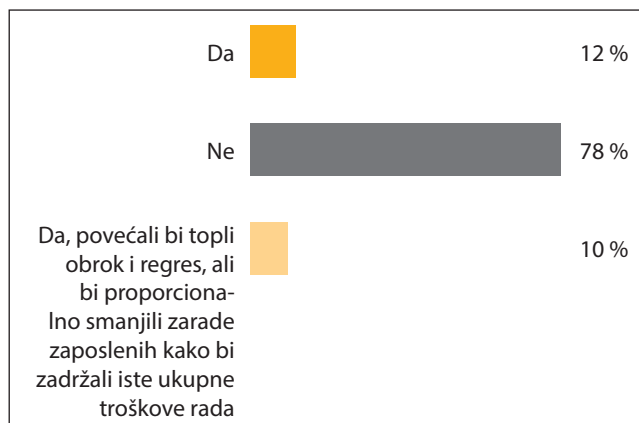
Poslednje pitanje u ovom delu je uticaj poreskih olakšica na isplatu 13. plate (Grafikon 3-32).

202 preduzeća su odgovorila na ovo pitanje. 53% firmi bi pozitivno reagovalo na potpuno oslo-

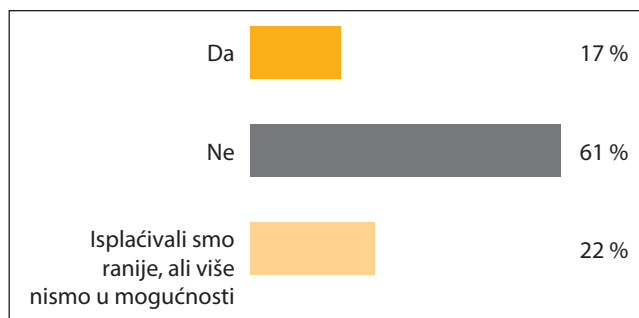
**Grafikon 3-29:** Prakse firmi vezane za isplatu toplog obroka i regresa



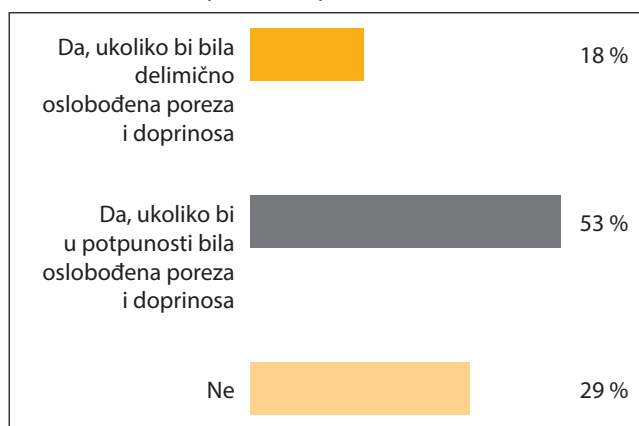
**Grafikon 3-30:** Uticaj potencijalnog delimičnog oslobađanja regresa i toplog obroka od poreza i doprinosa



**Grafikon 3-31:** Prakse preduzeća vezane za isplatu 13. plate



**Grafikon 3-32:** Uticaj potencijalnog oslobađanja 13. plate od poreza i doprinosa



bođenje 13. plate od poreza i doprinosa, 18% bi isplaćivalo 13. platu i ako bi oslobođenje bilo delimično, dok 29% ne bi promenilo svoje politike.

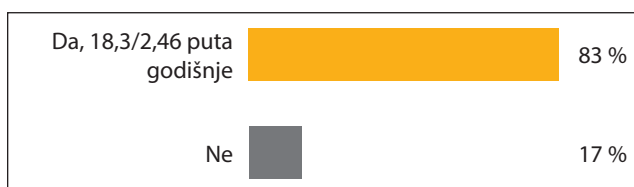
### 3.3 Trgovinsko zakonodavstvo

Ispitivanja u trećem delu su obavljena samo kod firmi koje za svoju delatnost imaju trgovinu. Ukupno 46 firmi je dalo odgovore na treći deo upitnika.

#### 39. Da li je u proteklom periodu u vašoj kompaniji vršen inspeksijski nadzor?

Ovo pitanje identifikuje učestalost inspeksijskih provera, nezavisno od vrste inspekcije (Grafikon 3-33).

**Grafikon 3-33:** Učestalost inspeksijskih poseta



U 17% firmi u poslednje dve godine nije bilo inspeksijskih provera. U 83% firmi provere su obavljene i one su se dešavale 18,3 puta godišnje u uzorku sa autlajerima i 2,46 puta godišnje u uzorku bez autlajera.

#### 40. Ukoliko je vršen inspeksijski nadzor u toku 2011. i 2012. godine, koliko je u proseku trajao? (zaokružite za svaku godinu)

Ovo pitanje daje prosečnu dužinu inspeksijskog pregleda (Grafikon 3-34).

Inspeksijske provere su najčešće trajale 3-5 dana (49% i 46%), a potom jedan dan (36% i 35%). Provere duže od 25 dana se beleže u 5% i 7% slučajeva. Bitno je izbeći prakse provera koje po svom trajanju ukazuju na određenu nameru kontrolnih organa, a ne na kontrolu kao regularni proces.

#### 41. Ukoliko su otkrivene nepravilnosti prilikom inspeksijskog nadzora, da li vam je inspekcija dala period za ispravljanje uočenih nepravilnosti?

Ovo pitanje daje pregled učestalosti različitih praksi inspeksijskih organa, odnosno rokova koji su dati za otklanjanje nepravilnosti (Grafikon 3-35).

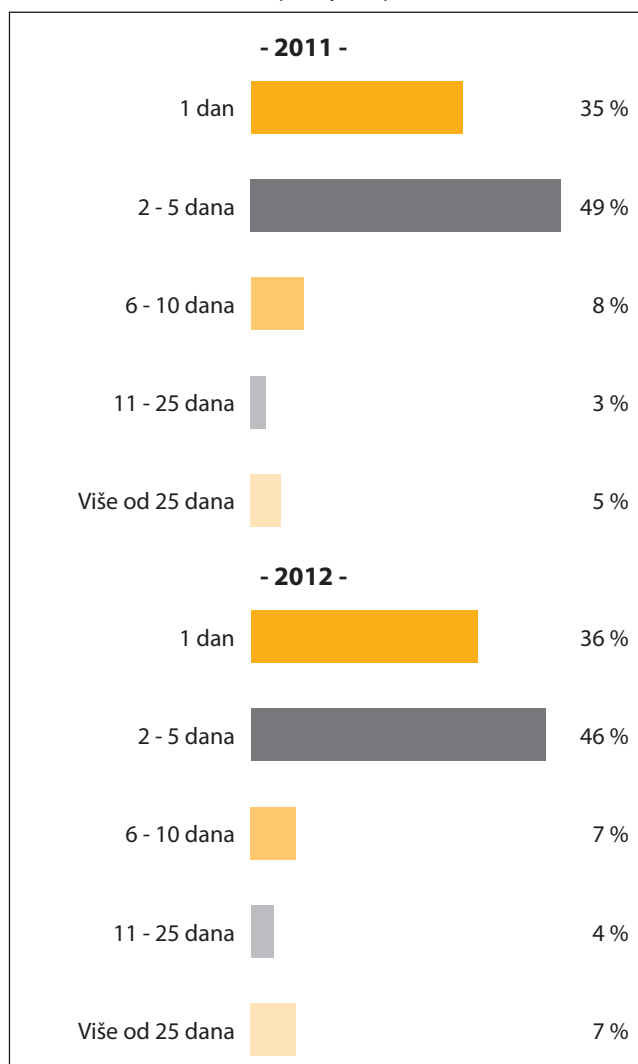
U najvećem broju slučajeva inspekcija je dala razuman rok za otklanjanje nepravilnosti koji je u proseku iznosio 21 dan. U 23% slučajeva dat je rok za otklanjanje nepravilnosti koji je u proseku iznosio 17 dana i koji su ispitanici ocenili kao nedovoljan. U 28% slučajeva inspekcija je izričala kazne. Ovo pitanje ukazuje da se menja fokus inspeksijskih organa na preventivu kao dominantnu praksu, a ne kažnjavanje u svrhu punjenja budžeta.

#### 42. Da li ste primetili sledeće oblike korupcije inspeksijskih organa? (moguće izabrati više odgovora)

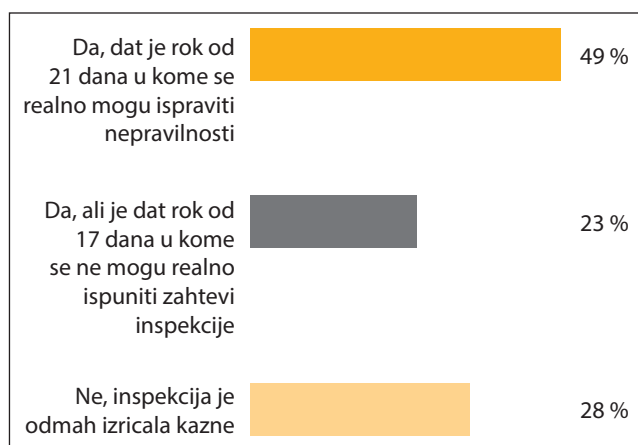
Ovo pitanje definitivno zahteva fasilitaciju jer firme uglavnom izbegavaju da daju odgovore na pitanje.

#### 13 ispitanika od 46 anketiranih je istaklo da je inspekcija pogrešno tumačila propise na njihovu štetu.

**Grafikon 3-34:** Dužina inspekcijskih poseta



**Grafikon 3-35:** Prakse inspekcija prilikom utvrđivanja nedostataka



Ispitanici nisu ukazali na ostale oblike korupcije:

- Inspektor je tražio mito kako ne bi izrekao kaznu za manju nepravilnost
- Inspektor je tražio mito kako ne bi izrekao kaznu za krupnu nepravilnost (neprijavljeni zaposleni, poreska evazija i sl.)
- Inspektor je izricao kaznu na osnovu nepostojećeg propisa

#### 43. Koliko zaposlenih u vašem preduzeću ima obavezu polaganja higijenskog minimuma?

Pitanje se bavi brojem zaposlenih koji moraju da polažu higijenski minimum. Daje se prosečan broj zaposlenih.

**Na uzorku od 18 preduzeća, prosečan broj zaposlenih koji moraju da polažu higijenski minimum je 201.**

#### 44. Koliko na godišnjem nivou vaše preduzeće košta obaveza polaganja higijenskog minimuma koja mora da se ponavlja svake četvrte godine?

Ovde je dato koliko higijenski minimum košta svako od preduzeća, odnosno izračunat je dodatni podatak higijenskog minimuma po zaposlenom koji je obavezan da isti polaže.

**Na uzorku od 18 preduzeća, prosečan trošak firme za zaposlene za koji moraju da polažu higijenski minimum je 419.916 dinara. Prosečan trošak po zaposlenom je 2.089 dinara.**

#### 45. Koliko vaše preduzeće prosečno košta obaveza izrade procene rizika radnog mesta po zaposlenom na nivou svih poslovnih jedinica?

Ovo pitanje daje prosečnu cenu za preduzeće. Ovde su podaci dati sa autlajerima i bez njih jer prvi podatak daje sliku o proseku troškova, dok drugi daje sliku o najčešće malo potrebnim procedurama u preduzećima koja nemaju značajan rizik radnih mesta.

**Na uzorku od 33 preduzeća, sa autlajerima prosečan trošak je 121.869 dinara, bez autlajera je 7.025 dinara.**

Razlika između uzorka sa autlajerima i bez autlajera je rezultat toga što u uzroku postoje firme iz različitih delatnosti i gde po prirodi stvari neke od njih imaju značajno veće troškove procene rizika. Stoga je prosek sa autlajerima stvarni prosečan trošak, dok prosek bez autlajera grubo predstavlja najčešći nivo troška procene rizika radnog mesta.

#### 46. Koliko poslovnih jedinica sličnog ili istog formata imate u kojima zaposleni obavljaju istovetne poslove, a za koje se vrši potpuno ista izrada procene rizika radnog mesta?

Dat je prosek broja objekata za preduzeća koja imaju obavljene procene, iako su im objekti sličnog ili istog formata i nije neophodno raditi procenu rizika za svaki od njih.

**Na uzorku od 24 preduzeća koja imaju poslovne jedinice istog formata, prosečan broj istovetnih jedinica za koje se plaća nepotrebna procena rizika je 19.**

Procena rizika u objektima gde nema rizika je primer skrivenih troškova koji se nepotrebno nameću privredi. Ovakvo tumačenje zakona je u suprotnosti sa samom svrhom, a to je da se kroz upravljanje rizikom smanji verovatnoća nastanka štete, što se ne ostvaruje ukoliko se upravljanje rizikom ne može fokusirati isključivo na slučajeve gde postoji rizik.



**47. Koliko uzoraka proizvoda radi provere ispravnosti na godišnjem nivou uradi vaše preduzeće?**

Dat je prosečan broj komada robe koji se moraju dati na obavezno uzorkovanje.

**Na uzorku od 23 preduzeća, prosečan broj proizvoda datih na uzorkovanje na godišnjem nivou je 148.**

**48. Koliko vaše preduzeće godišnje koštaju naknade troškova za uzorkovanje proizvoda?**

Dati su godišnji troškovi uzrokovanja, odnosno dat je prosečan trošak po uzorku.

**Na uzorku od 23 preduzeća, prosečan godišnji trošak naknade za uzorkovanje je 843.328 dinara. Prosečan trošak po uzorku je 5.699 dinara.**

**49. Da li je vaše preduzeće ikada od države dobilo povraćaj (refundaciju) sredstava za one uzorke proizvoda koji su se pokazali kao ispravni, u skladu sa Članom 71. Zakona o bezbednosti hrane?**

Ovo pitanje analizira da li se u praksi desilo da se izvrši refundacija za uzorke koji su ocenjeni ispravnim.

**Na uzorku od 23 preduzeća, nijedno nije dobilo refundaciju koja je garantovana Zakonom o bezbednosti hrane.**

**50. Koliki su prosečni troškovi vašeg preduzeća za plan protivpožarne evakuacije pri otvaranju novih objekata ili u onim već postojećim?**

Pitanje 50 daje odgovor na to koliki su prosečni troškovi plana protivpožarne zaštite.

**Prosečni troškovi protiv požarne zaštite su 37.355 dinara na uzorku od 31 preduzeća.**

**51. Koliko vaših poslovnih jedinica spada u tzv. objekte male kvadrature koji imaju samo jedan izlaz, a i pored toga moraju da imaju Plan protivpožarne zaštite i sva prateća obeležja?**

Pitanje daje odgovor na pitanje koliki su potpuno nepotrebni troškovi plana protivpožarne zaštite za objekte sa jednim izlazom/ulazom, kroz analizu prosečnog broja objekata po preduzeću koji moraju imati urađen Plan.

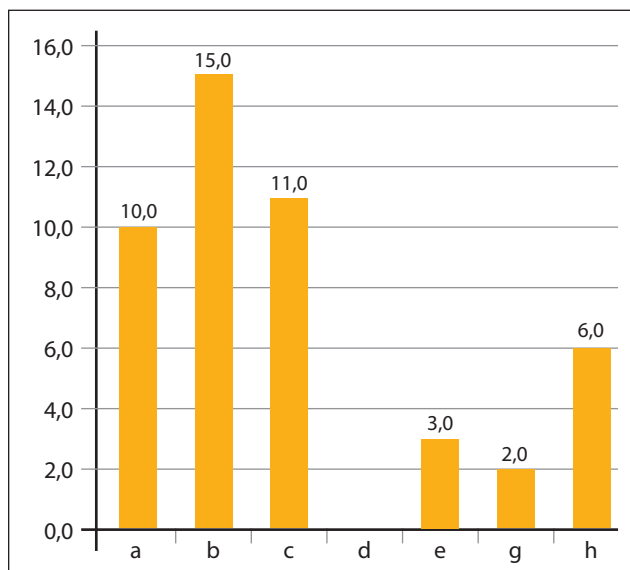
**148 objekata u 12 preduzeća**

**52. Koji su najčešći razlozi za izricanje opomene ili kazne od strane inspeksijskih organa?**

U ovom pitanju se u apsolutnim brojevima iznose glavni razlozi zbog kojih su izricane opomene ili kazne za sledeće slučajeve

- a) Određena dokumenta nisu imala adekvatan naslov (pisalo je "odluka" umesto "rešenje" i slični primeri)
- b) Cene na proizvodima nisu bile dovoljno vidno obeležene ili su ih mušterije pomerile ili uklonile
- c) Došlo je do različitih tumačenja obaveze primene propisa u praksi od strane dve različite inspekcije

**Grafikon 3-36:** Razlozi za izricanje opomena i kazni od strane inspekcija



- d) Nedostatak dokumentacije usled neažurnosti državnih organa
- e) Znak dozvole ili zabrane pušenja nije bio dobro istaknut
- f) Kontrolne liste za proveru temperature u frižiderima nisu bile uredno popunjene, iz sata u sat
- g) Servis fiskalne kase nije obavljen više od godinu dana, iako je kasa zatečena u ispravnom stanju
- h) Ostalo

Najčešći razlog izricanja kazne ili opomene je neadekvatno označavanje cene (15 puta), kolizije u tumačenju propisa između različitih inspekcija (11 puta) i formalne greške (10 puta).

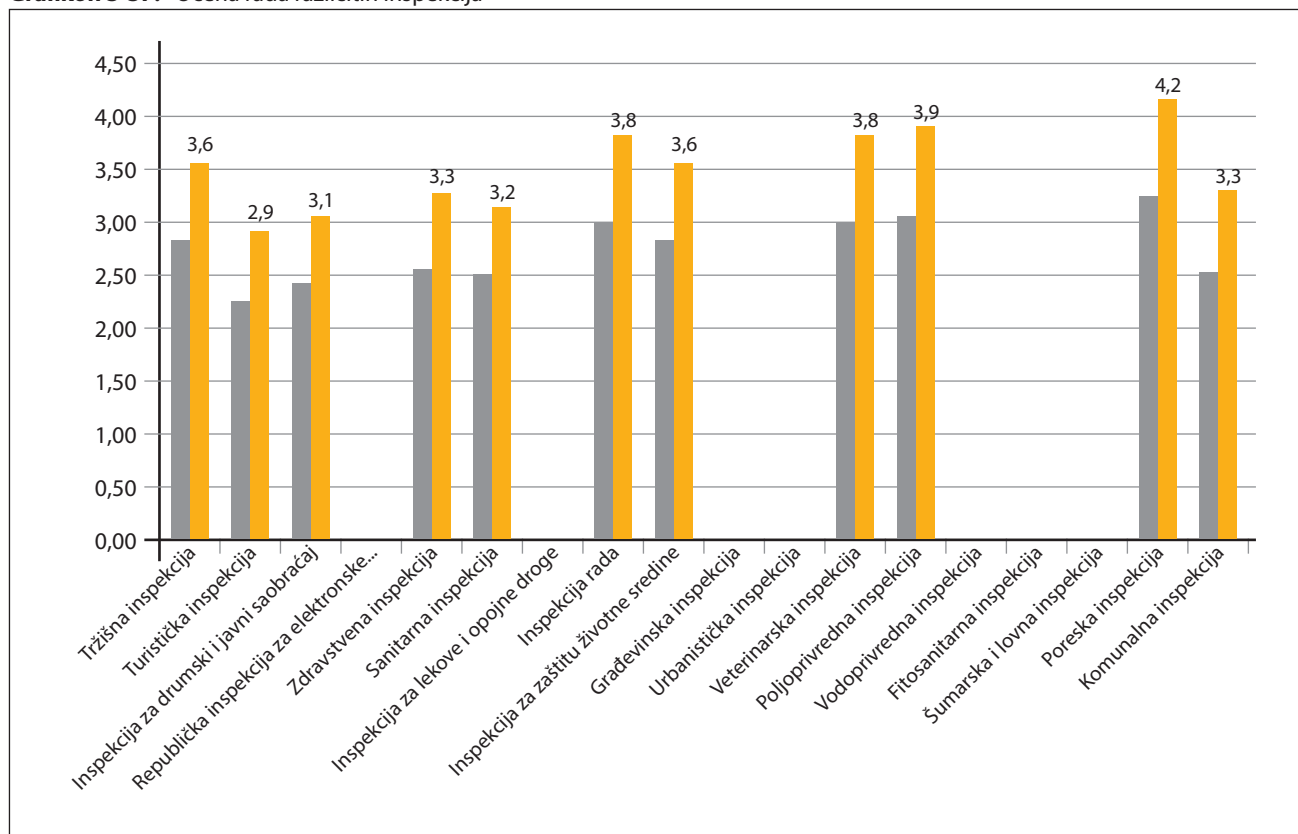
**53. Ocenite rad sledećih inspekcija u čijoj nadležnosti je vaša kompanija**

Ovde se daje prosečna ocena efikasnosti inspeksijskih službi gde je dobijeno barem 10 ocena trgovinskih preduzeća. Podaci su preračunati iz sistema gde je 1 najmanja, a 4 najveća ocena (1 - veoma sam nezadovoljan njihovim radom, 2 - delimično sam nezadovoljan njihovim radom, 3 - delimično sam zadovoljan njihovim radom i 4- uglavnom sam zadovoljan njihovim radom) u sistem koji je razumljiviji korisnicima u Srbiji, sa 1 kao najmanjom i 5 kao najvećom ocenom (ovo je sistem ocenjivanja u osnovnim i srednjim školama u Srbiji, gde je 1 najslabija i neprolazna ocena, dok je 5 najbolja) (Grafikon 3-37).

Najviše ispitanika dalo je ocene tržišnoj inspekciji (34), inspekciji rada (33), zdravstvenoj inspekciji (32), sanitarnoj inspekciji (33), poreskoj inspekciji (31) i komunalnoj inspekciji (25). Preko 10 ocena imale su turistička inspekcija, inspekcija za drumski i javni saobraćaj, inspekcija za zaštitu životne sredine, veterinarska i poljoprivredna inspekcija. Republička inspekcija za elektronske komunikacije, inspekcija za lekove i opojne droge, građevinska i urbanistička inspekcija, odnosno vodoprivredna, fitosanitarna i šumarsko/lovna inspekcija imaju manje od deset ocena i za pravilnu evaluaciju njihove efikasnosti je neophodno fokusirati istraživanje na uzorak koji bi imao više njihovih korisnika, što ovim dizajnom istraživanja nije bilo moguće postići. Naj-

fikasnija inspekcija je poreska inspekcija (4,15) i poljoprivredna inspekcija (3,91), dok su najneefikasnije turistička inspekcija (2,87), inspekcija za drumski i javni saobraćaj (3,12) i sanitarna inspekcija (3,20).

**Grafikon 3-37:** Ocena rada različitih inspekcija



## Studije

1. Arandarenko, M. (2011) Pomoćne strategije za oporavak od krize u Jugoistočnoj Evropi – Studija procene: Srbija, MOR: Beograd
2. Arandarenko, M. (2011) Uticaj krize na zarade u Republici Srbiji ([http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS\\_172438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_172438/lang--en/index.htm))
3. Crnobrnja, M (red) (2007) Ekonomski razvoj u Srbiji tokom tranzicije, FEFA: Beograd
4. Grupa autora (2002) Strategija privrednog razvoja Srbije do 2010, Vlada Republike Srbije: Beograd.
5. Grupa autora (2005) Nacionalna strategija privrednog razvoja Republike Srbije od 2006. do 2012. godine, Vlada Republike Srbije: Beograd.
6. Grupa autora (2010) Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020, Vlada Republike Srbije: Beograd
7. Grupa autora (2010) Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020, MAT i FREN: Beograd
8. Grupa autora (2012) Fiskalna strategija Srbije za 2013. godinu sa projekcijama za 2014. i 2015. godinu [http://mfp.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2012/Fiskalna%20strategija%20za%202013\\_%20godinu%20sa%20projekcijama%20za%202014\\_%20i%202015\\_%20godinu.pdf](http://mfp.gov.rs/UserFiles/File/dokumenti/2012/Fiskalna%20strategija%20za%202013_%20godinu%20sa%20projekcijama%20za%202014_%20i%202015_%20godinu.pdf)
9. Index of Economic Freedom 2013, Vašington D.C: Heritage Foundations. <http://www.heritage.org/index/>
10. Mijatović, B. (2011) Politike za povećanje zaposlenosti i konkurentnosti radne snage, CLDS: Beograd
11. Mijatović, B. (2012) Radno zakonodavstvo kao prepreka uspešnijem poslovanju privrede, CLDS: Beograd
12. Schwab, K. (2013) Global Competitiveness Index 2013-2013, World Economic forum ([http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-13.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-13.pdf))

## Zakoni

13. Zakon o radu („Sl. glasnik Republike Srbije“, br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009)
14. Zakon o radu, Hrvatska <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>
15. Zakon o radu, Slovenija <http://www.labourlawnetwork.eu>
16. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (“Sl. glasnik Republike Srbije”, br. 36/2009)
17. Zakon za radobitne odnose, Makedonija, <http://pbosnia.kentlaw.edu/macedonia/mlrc/z0070.html>

## Internet baze podataka

18. Eurostat - [ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)
19. Međunarodna organizacija rada - <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
20. Međunarodni monetarni fond - <http://www.imf.org/external/data.htm>
21. OECD - <http://www.oecd.org/statistics/>
22. Republički zavod za statistiku - [www.stat.gov.rs](http://www.stat.gov.rs)



## Indeks ekonomske slobode

Počev od 1994. godine Heritidž fondacija u saradnji sa Wall Street Journal svake godine objavljuje Indeks ekonomske slobode. Prvobitna namera kreatora indeksa je bila da se pokaže kako ekonomski razvoj ne zavisi od pomoći koju neka zemlja dobija iz inostranstva, nego prevashodno od nivoa ekonomskih sloboda u njoj.

Indeks ekonomske slobode korišćen je u izradi sekundarnog istraživanja jer predstavlja jedan od najsveobuhvatnijih kompozitnih pokazatelja poslovnog okruženja u jednoj zemlji, omogućava poređenje istorijskih podataka između različitih zemalja i nije do sada bio značajnije korišćen u sličnim studijama u Srbiji. Indeks ekonomske slobode je pokazatelj koji poslovno okruženje jedne zemlje dominantno posmatra iz perspektive poslodavca, odnosno atraktivnosti jedne zemlje za razvoj privatnog biznisa. Što firma ima više slobode da samostalno donosi odluke koje se tiču njenog poslovanja i što ima bolju zaštitu vlasničkih prava i više slobode od korupcije to će poslovno okruženje biti bolje. Posebna snaga Indeksa ekonomske slobode je u tome što je svaka od njegovih komponenti takođe složen pokazatelj koji se sastoji iz više varijabli. Na taj način ukupna ocena ekonomske slobode uključuje ocenu preko 50 različitih nezavisnih varijabli koje su pokazatelji kvaliteta poslovnog okruženja u jednoj zemlji. Tih 50 varijabli je grupisano u 10 faktora (vlasnička prava, sloboda od korupcije, fiskalna sloboda, državna potrošnja, sloboda poslovanja, sloboda tržišta rada, monetarna sloboda, trgovinska sloboda, investiciona sloboda i finansijska sloboda) od koji svaki ima svoju ocenu. Kako je ovaj indeks relativno malo korišćen u dosadašnjim studijama u Srbiji i sama metodologija nije opšte poznata u stručnim krugovima, ovaj dodatak daje sažeto metodološko objašnjenje vezano za sam indeks ekonomske slobode, dok za šira i detaljnija metodološka objašnjenja je najbolje pogledati Internet stranicu <http://www.heritage.org/index/book/methodology>.

Ekonomska sloboda je definisana kao „odsustvo državne prinude ili ograničenja nad proizvodnjom, raspodelom ili potrošnjom robe i usluga iznad obima neophodnog za zaštitu građana i očuvanje slobode“. Svaka varijabla se pojedinačno ispituje, ali se kvantifikuju samo na nivou faktora. Ocene za svaki faktor idu od 0 do 100, gde 100 označava maksimalni, a 0 minimalni nivo slobode.

Konačan iznos vrednosti indeksa dobija se izračunavanjem proseka ocena svih 10 faktora, što znači da se indeks ekonomskih sloboda zemlje nalazi u rasponu od 0 do 100, gde 100 označava maksimalni, a 0 minimalni nivo sloboda. U Indeksu ekonomske slobode 2013, prosečna ekonomska sloboda u svetu je 58,2, dok je prosečna ekonomska sloboda u Evropi 66,6. Ekonomski najslobodnije države u svetu su Hong Kong, Singapur, Australija, Novi Zeland i Švajcarska sa ocenama koje su respektivno 89,3; 88,0; 82,6; 81,4 i 81,0. Ekonomski najneslobodnije države su Severna Koreja, Kuba, Zimbabve, Venecuela i Eritreja sa ocenama od 1,5; 28,5; 28,6; 36,1 i 36,3. Srbija je 94 u svetu po stepenu ekonomske slobode sa ocenom 58,6. O rangiranju zemalja više se može videti na Internet adresi <http://www.heritage.org/index/ranking>.

## Autlajeri

Aulajer je element nekog statističkog skupa čija vrednost značajno odstupa od ostalih elemenata u skupu. Ako se autlajeri ne izbace iz analize mogu navesti na pogrešne zaključke. Na primer devet ljudi u skupu zarađuje po 15.000 dinara mesečno, dok deseti ima zarađu od 1.500.000 dinara mesečno. Prosek bez autlajera (1.500.000 dinara) je 15.000 dinara, dok je sa autlajerom 163.000 dinara. Podatak sa autlajerom zamagljuje karakteristike posmatrane grupe, dok podatak bez autlajera govori kakvo je najčešće materijalno stanje članova grupe.







# Beleške

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---