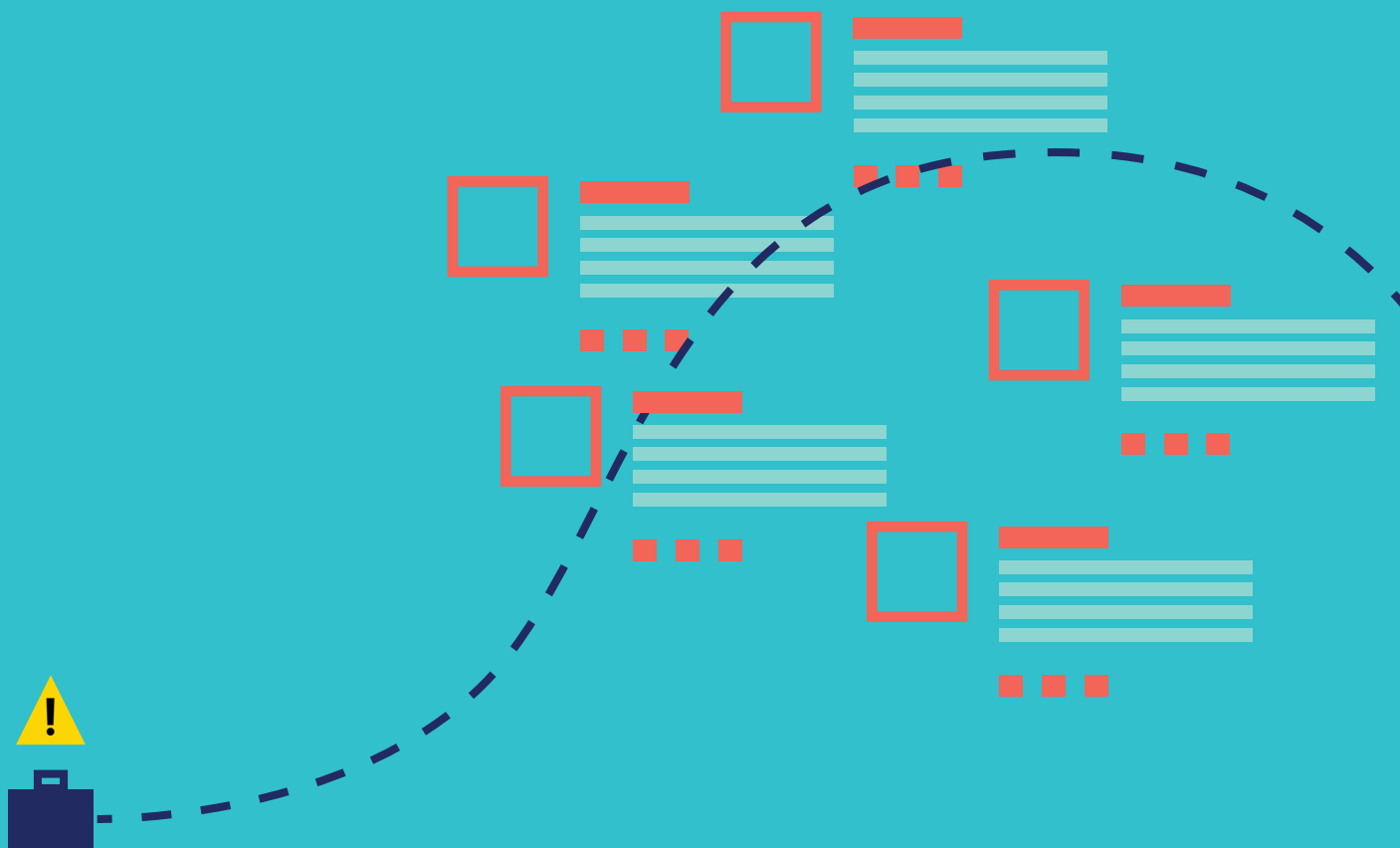


Virtuelne migracije radnika iz Srbije u post-COVID periodu:

Analiza tražnje i ponude za onlajn radnom snagom na primeru oglasa Infostud



Ljubivoje Radonjić
i istraživački tim
Centra za istraživanje
javnih politika

Sadržaj:

Metodologija	2
Analiza	3
Tražnja stranih poslodavaca za onlajn rad kroz bilateralne ugovore	3
Tražnja za profesijama	4
Cena onlajn rada kod stranih poslodavaca	6
Tip angažmana na onlajn poslovima kod stranih poslodavaca	7
Geografsko poreklo stranih poslodavaca	7
Tražene karakteristike virtuelnog migranta	9
Zaključak	10
Literatura	11

Uvod

Pandemija COVID-19 nesumnjivo je dovela do porasta telemigracija, odnosno rada na daljinu omogućenog kroz digitalne tehnologije, a trendovi u pandemijskom i postpandemijskom periodu ukazuju da ovakav način rada nije privremeni fenomen. Kao „nova normalnost“ u načinu organizacije poslovanja i zapošljavanja, sve više je prisutna tzv. virtualna migracija radnika, zasnovana na ofšoringu poslova unutar uslužnog sektora, odnosno angažovanju radnika iz drugih zemalja za obavljanje određenih poslova na daljinu. U takvom radnom odnosu radnik granice država „prelazi“ samo virtualno, bez napuštanja države stanovanja, i obavlja poslove za stranog poslodavca¹ na daljinski način, upotrebom savremenih tehnologija (Tsapenko & Grishin, 2022). Primenom ovakve organizacije poslovanja, kompanije ostvaruju značajnu uštedu troškova, relativno lakim nalaženjem i angažovanjem potrebne radne snage van granica zemlje (Manning et al., 2018), dok ista praksa stvara mogućnosti za zaposlenje radnicima širom sveta, čime se značajno ublažavaju tržišni disbalansi između rastuće ponude radne snage i visoke tražnje za radnicima na globalnom nivou (Braesemann et al., 2022).

Iako tražnju poslodavaca za rad na daljinu potencijalno mogu popuniti radnici iz drugih zemalja širom sveta, [istraživanja](#) o prekograničnoj virtualnoj migraciji su relativno skromna, što utiče i na vidljivost ovih radnika i izazova s kojima se oni potencijalno susreću. Centar za istraživanje javnih politika (CENTAR) je u protekloj godini pokrenuo pionirsko istraživanje na temu zapošljavanja radnika iz Srbije na onlajn poslovima kroz bilateralne ugovore kod stranih poslodavaca. Ovaj izveštaj predstavlja jedan od napora da se dalje osvetle ključni trendovi načina angažovanja radnika i da se omoguće uvidi u karakteristike ovakvog rada. Cilj je pre svega da se osvetli fenomen onlajn rada za strane poslodavce putem bilateralnih ugovora, odnosno da se, na isti način na koji se ukazuje na onlajn platformske radnike ili radnike na lokaciji, i ova forma rada učini vidljivijom.

¹ U onlajn radu za stranog poslodavca treba razlikovati rad koji se obavlja putem digitalnih platformi i rad kroz bilateralne ugovore. U prvom slučaju reč je o angažovanju radnika koji preko digitalnih platformi obavljaju poslove za stranog klijenta, ili, što je učestalo, za više stranih klijenata, dok je međusobni odnosi između pružaoca usluge i klijenta regulisani kroz platformu koja ih povezuje. U drugom slučaju, radnik obavlja posao za stranog poslodavca takođe na daljinu, ali je njihov međusoban odnos regulisan bilateralnim ugovorom o radu koji reguliše ovakav rad na daljinu.

Metodologija

Cilj analize jeste da ponudi pregled osnovnih trendova i karakteristika tražnje stranih poslodavaca za radnicima iz Srbije koji su angažovani na onlajn poslovima kroz bilateralne (direktne) ugovore sa poslodavcima. Istraživanje o ovom aspektu tržišta rada sprovedeno je kroz analizu ponude onlajn poslova koje su strani poslodavci nudili radnicima iz Srbije putem platforme Infostud, u periodu od 1. maja 2021. do 31. avgusta 2022. godine.

Osim analize koja je obuhvatila oglase publikovane u celokupnom posmatranom periodu (01. maj 2020 – 31. avgust 2022), tražnja stranih poslodavaca je takođe posmatrana i kroz dva podeljena perioda – odnosno kroz prvi ciklus koji je obuhvatio oglase publikovane od 01. maja 2020. do 30. juna 2021. i drugi ciklus koji je obuhvatio oglase publikovane od 01. jula 2021. do 31. avgusta 2022. godine.

Ovakav presek predstavlja relevantan analitički okvir za razumevanje telemigracija, s obzirom da prvi vremenski ciklus od 14 meseci predstavlja dovoljnu distancu za sagledavanje osnovnih trendova i karakteristika tražnje stranih poslodavaca za radnicima iz Srbije od izbijanja pandemije COVID-19, dok drugi vremenski ciklus obuhvata period od narednih 14 meseci, kao relevantan period za identifikaciju daljih (dugoročnijih) tendencija na tržištu rada kada je ovaj tip tražnje u pitanju.

Ova segregacija analize izvršena je sa ciljem uočavanja potencijalnih promena u tražnji stranih poslodavaca u okviru dva kraća vremenska ciklusa. S jedne strane, analiza tražnje kroz prvi vremenski ciklus sprovedena je sve do relativnog popuštanja [Covid-19 restrikcija](#) u Sjedinjenim Američkim Državama i [Evropi](#) tokom leta 2021.², odnosno kroz period duži od godinu dana od početka praćenja publikovanja oglasa u uslovima COVID-19. S druge

² Jul 2021. godine uzet je kao referentna tačka preseka celokupnog perioda analize na dva odvojena vremenska ciklusa iz nekoliko razloga: prvo, ovakva podela omogućava da se tražnja stranih poslodavaca analizira u okviru dva perioda sa istim trajanjem – prvi ciklus od 14 meseci (od maja 2020. do jula 2021.) i drugi ciklus od 14 meseci (od jula 2021. do avgusta 2022.), drugo, presek predstavlja relevantnu tačku u pandemijskim uslovima, budući da je tokom leta 2021. u Sjedinjenim Američkim Državama i većini evropskih zemalja, kao tržištima odakle dolazi najveći broj onlajn poslova, došlo do značajnog popuštanja COVID-19 mera. Na taj način, dati presek omogućava sagledavanje tražnje stranih poslodavaca u više restriktivnijim uslovima pandemije (prvi ciklus) i manje restriktivnijim uslovima pandemije (drugi ciklus).

strane, kroz drugi vremenski ciklus koji takođe karakterišu nestabilnosti u pogledu pojave novih sojeva koronavirusa i nametanja potrebe za radom od kuće i radom na daljinu, analizirani su dalji trendovi i karakteristike ovog segmenta tražnje na tržištu rada.

Na osnovu uzorka publikovanih oglasa posmatrane su ključne dimenzije tražnje na tržištu za radnicima koji bi bili angažovani kroz rad na daljinu. Analiziran je obim ukupne tražnje kroz posmatrani period i struktura tražnje po pojedinim kategorijama i podeli zanimanja prema Online Labour Index (OLI) metodologiji³, kao ilustrativnom klasifikacionom okviru za onlajn poslove, zatim cena onlajn rada i tipovi angažmana kod stranih poslodavaca, geografsko poreklo poslodavaca, kao i neke od osnovnih karakteristika koje se od traže od radnika za obavljanje onlajn poslova.

Analiza

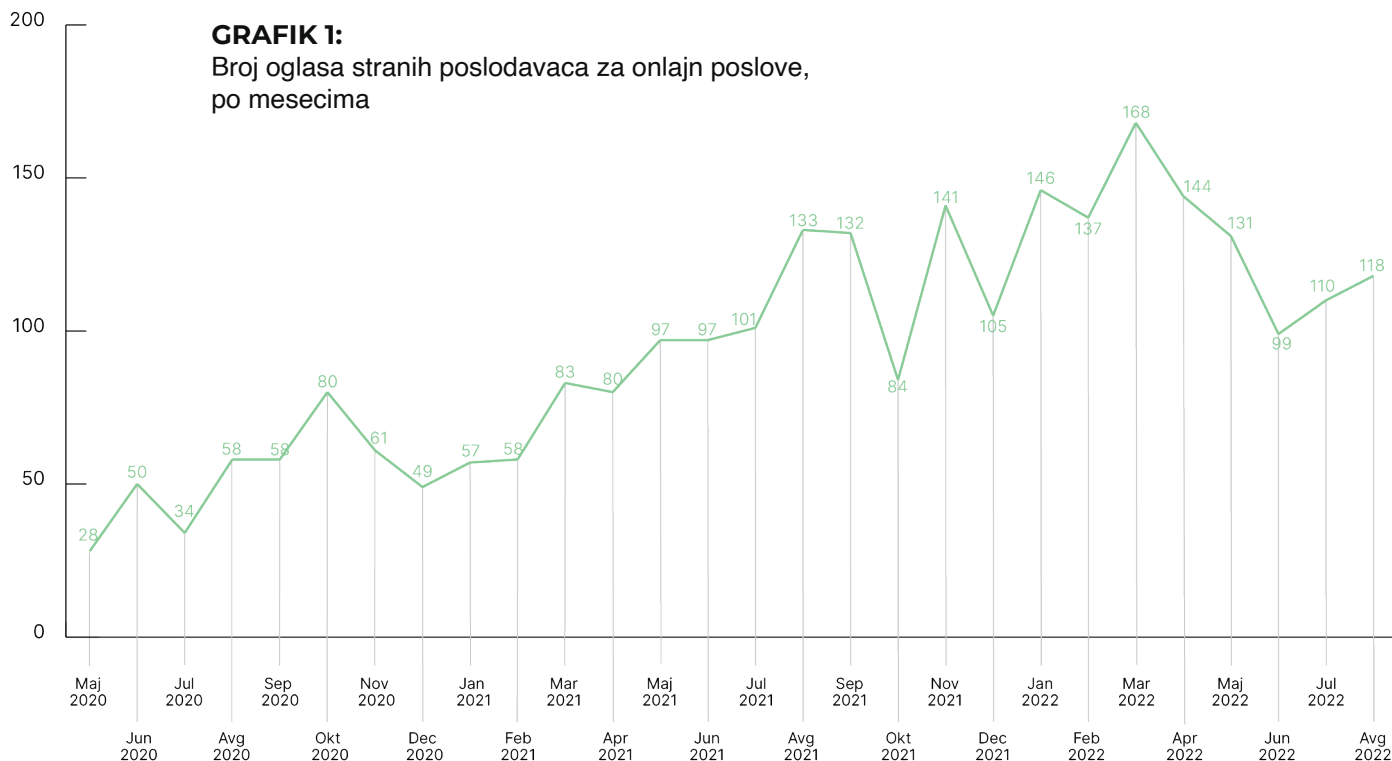
Tražnja stranih poslodavaca za onlajn rad kroz bilateralne ugovore

NALAZ 1

Opšti pogled na period od maja 2020. do septembra 2022. godine ukazuje na rastuću tražnju stranih poslodavaca za radnicima iz Srbije i njihovo angažovanje na onlajn poslovima kroz bilateralne ugovore. **Ponuda ovih poslova je višestruko porasla tokom posmatranih 28 meseci, u poslednjem analiziranom mesecu (avgust 2022), broj oglasa za onlajn poslove bio je za oko 4,2 puta veći od broja oglasa koji je bio publikovan tokom prvog meseca u analiziranom periodu (maj 2020).**

Ono što najviše upućuje na rast oglasa jeste poređenje njihovog broja tokom dva vremenska ciklusa. **Podaci pokazuju da je u prvih 14 meseci, putem platforme Infostud bilo ponuđeno ukupno 890 oglasa, odnosno u proseku 63,6 oglasa mesečno. S druge strane, tokom drugog vremenskog ciklusa, od 01. jula 2021. do 31. avgusta 2022. godine, tražnja stranih poslodavaca je udvostručena. Na to ukazuje broj ponuđenih poslova – u ovom periodu publikovano je ukupno 1749 oglasa, što znači da je radnicima iz Srbije u proseku nuđeno oko 125 onlajn poslova na mesečnom nivou, dvostuko više nego što je u proseku bila mesečna ponuda tokom prvih 14 meseci.** Odsustvo kvartalnih pravilnosti, ali i povremene mesečne oscilacije prikazane na Grafiku 1, sprečavaju da se jasnije definišu pravilnosti sezonskog karaktera. Varijacije u broju ponuđenih poslova najverovatnije su, pre svega, uzrokovane različitim faktorima na tržištima stranih poslodavaca, stepenom poslovnih aktivnosti i potrebama za zapošljavanjem u njihovim industrijama.

³ Online Labour Index (OLI) je metodologija koja prati poslove koji se obavljaju onlajn putem Interneta segregirajući ih na grupe zanimanja (Kässi & Lehdonvirta, 2018), odnosno: 1) profesionalne usluge, 2) administrativne usluge i unos podataka, 3) kreativne usluge i multimediju, 4) prodaju i marketing, 5) razvoj softvera i tehnologija i 6) pisanje i prevođenje. Ova metodologija se najčešće koristi u analizi rada na digitalnim onlajn platformama, ali se ovde koristi i za potrebe analize onlajn poslova kroz direktne ugovore sa poslodavcima.



ZAKLJUČAK 1

Rastući trend u ponudi onlajn poslova ukazuje da je u periodu od maja 2020. do avgusta 2022. tražnja stranih poslodavaca za domaćim radnicima na ovim tipovima poslova, uz povremene oscilacije, bila u dugoročnom porastu. **Udvostručeni broj ponuđenih oglasa tokom drugog vremenskog ciklusa potvrđuje da su strani poslodavci, nakon prvih 14 meseci autorsovanja određenih aktivnosti na domaće tržište rada, prepoznali prednosti onlajn zapošljavanja radne snage iz Srbije.** Iako blagi pad tražnje tokom poslednjih analiziranih meseci onemogućava preciznije procene o eventualnom daljem širenju ovog tipa autorsovanja aktivnosti na tržište Srbije, čini se da onlajn rad kroz bilateralne ugovore postaje dugoročniji trend angažovanja domaćih radnika na globalnom tržištu rada.

Tražnja za profesijama

NALAZ 2

Analiza oglasa pokazuje da se više od polovine ponuđenih poslova tokom celokupnog perioda odnosila na radne pozicije u kategoriji IT, dok su poslovi u okviru ostalih kategorija višestruko manje zastupljeni – interesantno

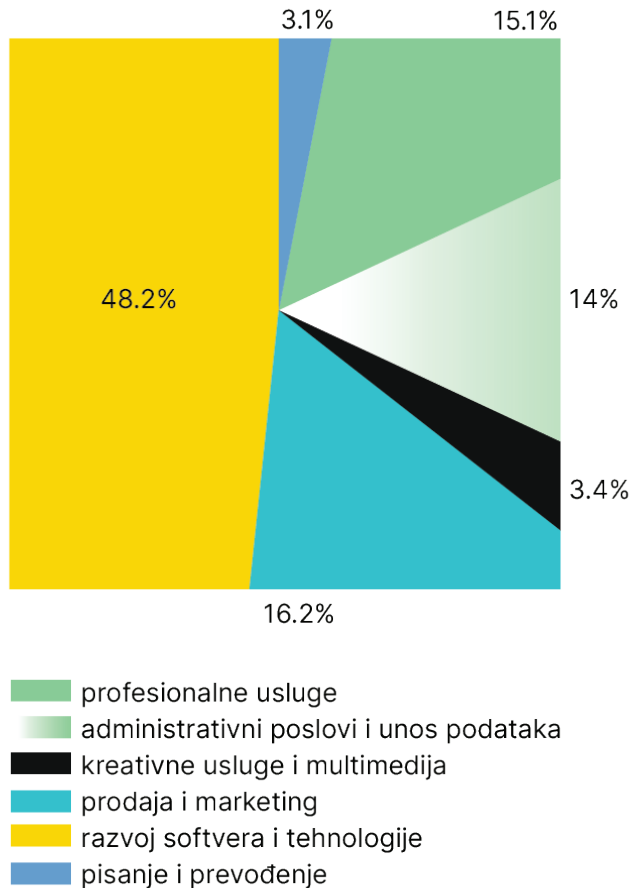
je da su na drugom mestu poslovi iz kategorije jezika i književnosti, sa 7,5% učešća u ukupnoj ponudi stranih poslodavaca tokom posmatranih 28 meseci. Relativno su još zastupljeni i poslovi iz kategorije marketinga i promocije sa 7,2%, trgovine i prodaje sa 6,4%, i menadžmenta sa 5,4% učešća u ukupnom broju publikovanih oglasa u periodu od maja 2020. do kraja avgusta 2022. godine.

Za potrebe ove analize, dalja klasifikacija oglasa biće izvršena prema OLI metodologiji u cilju sagledavanja detaljnije strukture oglasa i podele ponuđenih poslova prema klasifikaciji prilagođenoj konceptu onlajn rada. Reč je o podeli koja ne obuhvata direktno industriju poslodavca, već karakteristike onlajn posla koji se nudi⁴. Međutim, i na osnovu ovako preformulisane klasifikacije, **potvrđuje se dominantna tražnja za IT strukom, odnosno onlajn radnicima iz oblasti razvoja softvera i tehnologija. Gotovo polovina oglasa publikovanih u celokupnom periodu odnosi se na radne pozicije koje se mogu klasifikovati u ovu oblast.** Ostale oblasti su mnogostruko manje zastupljene u strukturi oglasa, pa se

⁴ Onlajn poslovi kvalifikovani prema kategorijama, mogu se razvrstavati u različitim OLI grupama profesija. Na primer, podaci pokazuju da značajan broj oglasa pripada kategoriji jezika i književnosti. Međutim, značajan broj poslova u ovoj kategoriji može se razvrstati u različite OLI oblasti – jedan deo ovih poslova može se odnositi na poslove pisanja i prevođenja, ali značajan deo pripada i poslovima prodaje i marketinga, ili poslovima onlajn tehničke podrške, podrške kupcima, chat podrške i sličnim poslovima koji pripadaju grupi administrativnih poslova prema OLI metodologiji.

GRAFIK 2:

Tražnja prema OLI profesijama



tako 16,2% ponuđenih oglasa odnosi na poslove u oblasti prodaje i marketinga, 15,1% na profesionalne usluge, a 14% na administrativne poslove i unos podataka. Svega 3,4% odnosno 3,1% oglasa se ubraja u poslove iz oblasti kreativnih usluga i multimedije i pisanja i prevođenja, respektivno.

Iako se pozicije OLI grupa profesija u tražnji stranih poslodavaca nisu menjale tokom prvog i drugog vremenskog ciklusa, udeli pojedinih profesija su ipak bili različiti u ova dva preseka. U prvom analiziranom ciklusu, od maja 2020. do jula 2021. tražnja za profesijama u oblasti razvoja softvera, iako najizraženija, bila je manja u odnosu na tražnju za radnicima u ovoj oblasti tokom drugog ciklusa. Naime, od jula 2021. do avgusta 2022, ponuđeni poslovi u oblasti razvoja softvera činili su više od polovine (50,4%) ukupne ponude onlajn poslova u pomenutom periodu. **Rast tražnje u oblasti razvoja softvera bio je još izraženiji ukoliko se ima u vidu apsolutni rast u broju oglasa tokom drugog ciklusa, u poređenju sa tražnjom u prvih 14 meseci. Naime, broj poslova u ovoj oblasti koji su ponuđeni tokom drugog**

ciklusa porastao je za 125,3% u odnosu na prvi ciklus, odnosno sa 391 na 881 ponuđeni posao. Još veći rast zabeležen je u oblasti prodaje i marketinga, gde je ponuda porasla sa 129 na 299 oglasa, i u oblasti administrativnih usluga, gde je broj poslova porastao sa 107, na 262 oglasa. Tražnja za radnicima u oblasti profesionalnih usluga je takođe porasla, budući da je broj oglasa za zapošljavanje na ovim poslovima porastao sa 176 u prvom, na 222, u drugom ciklusu. Jedino je tražnja u oblasti kreativnih usluga i multimedije i pisanja i prevođenja u oba perioda ostala na gotovo istom nivou, što je uticalo da se i učešće ovih grupa profesija u ukupnoj ponudi zadrži na relativno niskom nivou.

ZAKLJUČAK 2

Posmatranje ponude onlajn poslova kroz perspektivu OLI profesija potvrđuje da je **najizraženija tražnja za radnicima iz Srbije upravo u IT oblasti, odnosno u grupi profesija razvoja softvera i tehnologija. Pored toga, domaći radnici se u relativno značajnoj meri angažuju na tipovima poslova koji se takođe vrlo često obavljaju onlajn, poput administrativnih poslova i prodaje i marketinga.** Međutim, ono što je interesantno jeste relativno zastupljena tražnja za radnicima u oblasti profesionalnih usluga, što ukazuje da se strani poslodavci u značajnoj meri oslanjaju na tržište rada u Srbiji i domaću radnu snagu, i prilikom autorsovanja tradicionalnijih i sofisticiranih poslova.

Na sličan način, poređenje strukture tražnje stranih poslodavaca u dva preseka, ukazuje da **udeo tražnje za radnicima iz IT oblasti nastavlja da progresivno raste.** Ipak, i pored dominantne zastupljenosti IT poslova, rast ponude poslova u drugim oblastima, poput profesionalnih usluga, prodaje i marketinga i administrativnih usluga tokom drugog posmatranog ciklusa, od jula 2021. do kraja avgusta 2022, može da ukazuje da autorsovanje aktivnosti tradicionalnijih poslova nastavlja da bude dugoročan trend, i da bi u budućnosti određen deo takvih poslova mogao da bude autorsovan na radnu snagu iz drugih zemalja, kao što je Srbija.

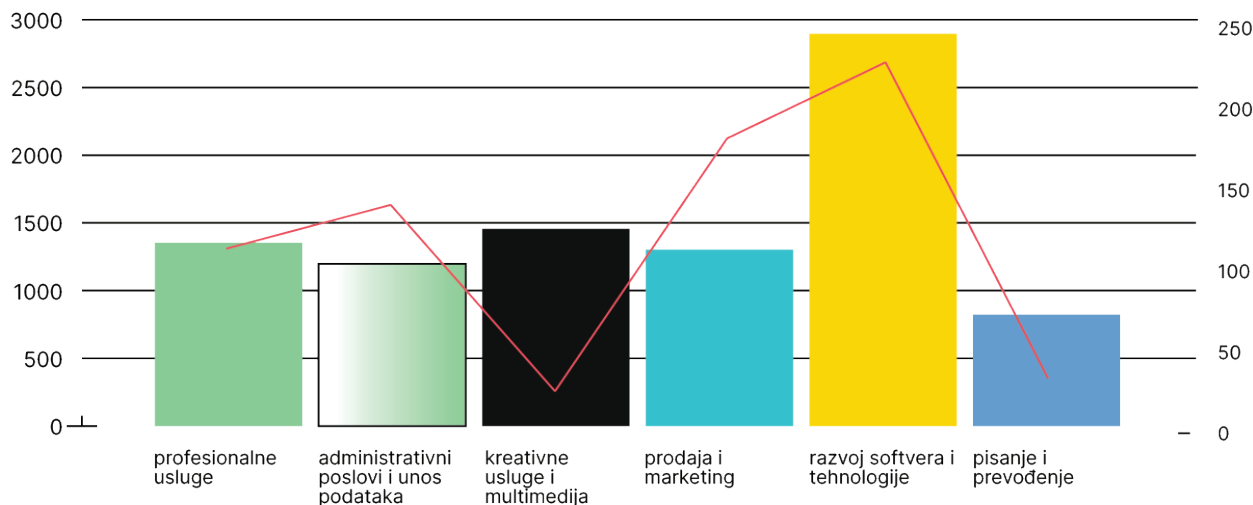
Cena onlajn rada kod stranih poslodavaca

Podaci pokazuju da se najviša mesečna prosečna zarada⁵ na onlajn poslovima ubedljivo nudi radnicima koji konkurišu na poslovima u oblasti razvoja softvera

– u proseku, kandidat može računati da će radeći na onlajn poslovima u ovoj oblasti mesečno zarađivati gotovo 2,900\$ bruto. Radnici u drugoj najplaćenijoj oblasti, ali po broju oglasa ne toliko zastupljenim poslovima kreativnih usluga i multimedije na mesečnom nivou u proseku mogu ostvariti oko 1450\$, što je zapravo tek oko 50% mesečne bruto zarade koju na svojim onlajn poslovima mogu ostvariti IT stručnjaci. Radnici na onlajn poslovima u pružanju profesionalnih usluga u proseku tokom jednog meseca mogu ostvariti bruto zaradu od oko 1350\$, a potom slede onlajn radnici na poslovima prodaje i marketinga, sa oko 1300\$ i radnici na administrativnim poslovima sa oko 1200\$ prosečne bruto mesečne zarade. Najmanje su plaćeni radnici na onlajn poslovima u okviru pisanja i prevođenja – u proseku mesečna bruto zarada ovih radnika je oko 820\$, što poređenja radi, ne čini ni trećinu mesečnih prihoda koji mogu ostvariti radnici zaposleni na onlajn poslovima u oblasti razvoja softvera.

Ukoliko se ponuđene bruto zarade na onlajn poslovima uporede sa nivoom prosečne bruto zarade u Srbiji, onlajn radnici mogu ostvariti u 5 od 6 analiziranih grupa profesija mogu ostvariti više mesečne bruto zarade u odnosu na [republički prosek](#). Zapravo, jedino za radnike na poslovima pisanja i prevođenja, prosečna ponuđena bruto mesečna zarada i dalje ne prelazi nivo ukupne prosečne bruto zarade koja se ostvaruje na tradicionalnom tržištu rada u Srbiji. S obzirom na visinu potencijalne zarade, može se pretpostaviti da su onlajn poslovi u ovoj oblasti najmanje atraktivni među ponuđenim poslovima stranih poslodavaca.

Ukoliko se ponuđene zarade posmatraju u dva vremenska ciklusa, u svim profesijama se uočava rastući trend nadoknada koje strani poslodavci nude za onlajn rad. Ipak, **interesantno je da je najveći rast zarada koje se nude zabeležen u tzv. administrativnim poslovima – prosečna mesečna bruto zarada u ovoj oblasti između dva perioda porasla je za 45%, odnosno sa oko 890\$ u prvom ciklusu, na prosečnu bruto zaradu od oko 1.290\$ u drugom ciklusu.** Porasla je i cena profesionalnih usluga, sa oko 1,060\$ na preko 1,470\$ bruto mesečne



⁵ Informativnost podataka o prosečnim ponuđenim zaradama treba uzeti sa izvesnom rezervom, budući da su podaci o zaradama koje su onlajn radnicima nudili strani poslodavci bili dostupni tek za deo oglasa sa platforme Infostud. Konkretno, podatak o ponuđenim zaradama bio je dostupan za 726 oglasa iz baze. Ovi podaci bili su raznoliko predstavljeni, obuhvatali su minimalnu i maksimalnu ponuđenu zaradu, po satu ili na mesečnom nivou i izraženi u RSD, EUR ili USD valuti. Izračunavanjem proseka između minimalne i maksimalne ponuđene zarade, njenim svođenjem na mesečni nivo i normalizacijom na vrednost u USD, za svaki od pomenutih 726 oglasa izračunata je prosečna ponuđena bruto mesečna zarada. Dobijene vrednosti ovih zarada za skup od 726 poslova potom su korišćene za predstavljanje i interpretaciju prosečnih cena rada po OLI profesijama (videte Grafik 3).

GRAFIK 3:
Prosečne mesečne ponuđene bruto zarade po OLI profesijama (u \$)



prosečna bruto mesečna zarada po OLI profesiji



broj poslova

zarade, zatim cena rada u oblasti kreativnih usluga i multimedije, sa oko 1,230\$ na oko 1,680\$, kao i na onlajn poslovima prodaje i marketinga sa 1,070\$ na preko 1,380\$. Ono što je takođe indikativno, jeste relativno umeren rast cena rada u najplaćenijoj oblasti razvoja softvera – prosečna ponuđena bruto zarada na mesečnom nivou porasla je sa oko 2,580\$ iz prvog ciklusa, na oko 2,980\$ u drugom ciklusu. Najmanji rast zarada, od svega 5,7% zabeležen je u najmanje plaćenju grupi profesija. Naime, na onlajn poslovima pisanja i prevođenja u drugom ciklusu na mesečnom nivou bilo je moguće zaraditi oko 845\$, dok je u prethodnom ciklusu oglasa bilo moguće zaraditi za 45\$ nižu mesečnu bruto zaradu.

ZAKLJUČAK 3

Očekivano, nivo zarada koje radnici mogu zaraditi, najviši je upravo na najtraženijim onlajn poslovima, odnosno u okviru IT struke, koje u ovoj analizi najvećim delom predstavljena kroz oblast razvoja softvera. Zapravo, podaci pokazuju da IT profesionalci prilično prednjače u prosečnim mesečnim zaradama, budući da radnici zaposleni na onlajn poslovima u nekim drugim oblastima potencijalno mogu zaraditi tek 50% ili manje prihoda koji na mesečnom nivou ostvare IT stručnjaci. Međutim, i **pored postojeće dihotomije u mogućim prihodima u oblasti IT-ja i drugih industrija, indikativno je da se u svim OLI grupama profesija za koje postoji tražnja za radnicima iz Srbije beleži rast ponuđenih nadoknada za onlajn rad.**

Tip angažmana na onlajn poslovima kod stranih poslodavaca

NALAZ 4

Poslovi koji se obavljaju onlajn vrlo često se smatraju oblikom dopunskog rada i prilikom za sticanje dodatnih prihoda. Međutim, analiza zapošljavanja kroz bilateralne ugovore kod stranih poslodavaca jasno ukazuje na to da ovaj tip rada za radnike iz Srbije predstavlja mnogo više od povremenog ili dopunskog rada. Podaci pokazuju **da poslodavci dominantno nude poslove koji se obavljaju pod punim radnim vremenom – čak 95,6% oglasa podrazumeva ovakav tip zaposlenja za radnike.** Nekolicina ponuđenih poslova odnosi se na part time angažmane, odnosno angažmane po ugovoru o dopunskom radu, dok je učešće sezonskih poslova i praksi kod stranih poslodavaca praktično zanemarljivo.

ZAKLJUČAK 4

S obzirom na činjenicu da se u najvećem broju publikovanih oglasa, radnicima iz Srbije nudi mogućnost rada pod punim radnim vremenom, ovi poslovi predstavljaju glavni izvor prihoda za radnike koji se na njima zapošljavaju. S druge strane, zapošljavanje onlajn radnika pod punim radnim vremenom upućuje na zaključak da strani poslodavci za poslove za koje nude radna mesta outsoursuju zapravo celokupne poslovne operacije i procese koje radnici na daljinu obavljaju kao svoj glavni posao.

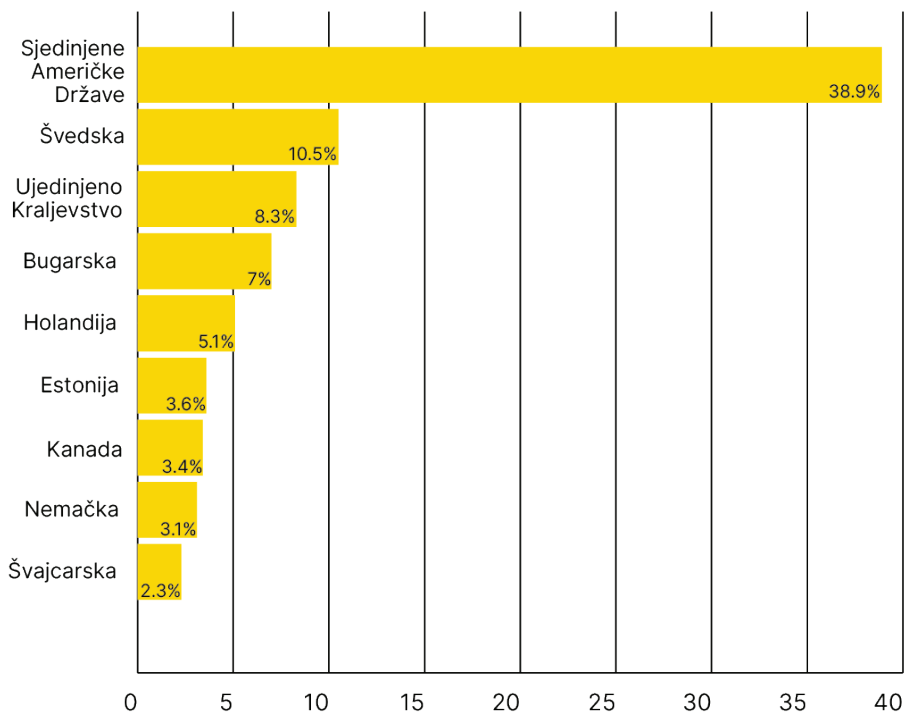
Geografsko poreklo stranih poslodavaca

NALAZ 4

Ponuda onlajn poslova dolazila je od strane poslodavaca širom sveta. Tokom analiziranog perioda, na platformi su oglašavani poslovi poslodavaca iz čak 49 zemalja. Međutim, i **pored „geografske razuđenosti“ stranih poslodavaca, dominiraju oni koji dolaze iz Sjedinjenih Američkih Država. Gotovo 40% svih onlajn poslova koji su nuđeni na platformi dolazilo je od strane poslodavaca iz ove zemlje, što znači da se od svakih 10 publikovanih oglasa, oko 4 oglasa odnosi na ponudu poslodavaca iz Sjedinjenih Američkih Država.**

Iako poslodavci iz ostalih zemalja nisu u ovolikoj meri prisutni, izdvajaju se još i kompanije iz Švedske, sa učešćem od 10,5% i Ujedinjenog Kraljevstva sa učešćem od 8,3% u ukupnoj ponudi onlajn poslova radnicima iz Srbije. Svakako **interesantan podatak ukazuje na relativno primetnu tražnju poslodavaca iz Bugarske, koji su u proteklom periodu nudili oko 7% posmatranih onlajn poslova.** Kada je u pitanju struktura ponuđenih poslova od strane poslodavaca iz Bugarske, očekivano dominira tražnja za radnicima u okviru IT struke (razvoj softvera), s obzirom da se 58,9% (109 poslova) svih oglasa koji dolaze iz ove zemlje odnose na mogućnost zapošljavanja na onlajn poslovima u ovoj oblasti.

U ukupnoj ponudi onlajn poslova, primetnije je i prisustvo poslodavaca iz još nekoliko zemalja - Holandije, sa 5,1%, Estonije, sa 3,6%, Kanade sa 3,4%, Nemačke sa 3,1% i Švajcarske sa 2,3% učešća u ukupnom broju publikovanih oglasa. Iako je preostali deo ponude, odnosno 17,8% od ukupnog broja oglasa dolazilo iz čak 41 države, poslodavci iz ovih zemalja se nisu izdvajali po broju poslova koje su nudili putem platforme. Učešće svih ostalih zemalja bilo je ispod 2% od ukupne ponude tokom celokupnog analiziranog perioda.



GRAFIK 4:

Ponuda onlajn poslova prema državi porekla poslodavaca (učešće ponude poslodavaca iz određenih zemalja prema ukupnoj ponudi onlajn poslova)

■ udeo u ukupnom broju oglasa

Posmatrano iz šire geografske perspektive, odnosno prema tome sa kojih kontinenata dolazi najveća tražnja za onlajn radnicima iz Srbije, izdvajaju se poslodavci iz Evrope, sa više od polovine ponuđenih poslova u posmatranom periodu (52,3%). Značajno je i učešće poslodavaca iz Severne Amerike – oko 42,8% svih poslova dolazilo je upravo sa ovog kontinenta, pre svega usled dominantnog prisustva poslodavaca iz Sjedinjenih Američkih Država, uz mnogostruko manje učešće poslova nuđenih od strane poslodavaca iz Kanade i minimalno prisustvo poslodavaca iz još par drugih država sa ovog kontinenta. Zapravo, tražnja poslodavaca sa evropskog i severnoameričkog kontinenta bilo je dominantna. Preko 95% svih poslova nudili su upravo poslodavci iz različitih zemalja sa samo ova dva kontinenta. U istom periodu identifikovana je i tražnja sa još tri kontinenta, odnosno Azije, čiji poslodavci su nudili 3,6% svih poslova i Afrike i Australije odakle je tražnja za onlajn radnicima iz Srbije bila gotovo zanemarljiva.

Interesantne promene u strukturi geografskog porekla stranih poslodavaca uočavaju se kada se ponuđeni poslovi posmatraju u okviru dva vremenska ciklusa.

Naime, iako dominiraju poslovi ponuđeni od strane poslodavaca iz Severne Amerike i evropskih zemalja, u periodu od maja 2020. do jula 2021. ponuda poslova iz Evrope činila je 41,6% ukupnog broja oglasa, ali je ponuda poslova od strane poslodavaca iz Severne Amerike ipak činila više od polovine ukupnog broja oglasa u ovom periodu (50,4%), pri čemu su, naravno, to najčešće bili poslodavci iz Sjedinjenih Američkih Država, sa učešćem od 46,2% u ukupnom broju poslova tokom posmatranog perioda. S druge strane, tokom perioda od jula 2021. do avgusta 2022., kada je ponuda onlajn poslova i udvostručena, tražnja poslodavaca iz evropskih zemalja je porasla, dok je udeo poslova koji dolazi iz Severne Amerike opao. Naime, tokom drugog vremenskog ciklusa, ponuda poslova iz Evrope činila je gotovo 60% (57,7%) ukupnog broja poslova, dok su poslovi koji su nudili poslodavci iz Sjedinjenih Američkih Država činili 35,2% od ukupne ponude za onlajn

angažman radnika iz Srbije. Rast tražnje poslodavaca iz evropskih zemalja najbolje se može sagledati kroz apsolutan broj poslova koji su nudili poslodavci sa različitih tržišta – dok je ponuda poslodavaca iz Sjedinjenih Američkih Država porasla sa 411 oglasa u prvom, na 616 oglasa u drugom ciklusu, ponuda iz Evrope je gotovo utrostručena sa 370 u prvom, na čak 1009 oglasa u drugom ciklusu.

ZAKLJUČAK 4

Prvo, analiza geografskog porekla stranih poslodavaca jasno pokazuje da je organizovanje rada na daljinu u poslednjih 28 meseci bilo ispoljeno kroz povezivanje potreba stranih kompanija za ljudskim kapitalom, s jedne strane, i ponude visokokvalifikovane radne snage sa relativno nižom cenom rada iz manje razvijenih zemalja. To potvrđuje i analiza tražnje za radnicima iz Srbije, odnosno struktura onlajn poslova koji su im nuđeni putem analiziranih oglasa. Dominantan broj poslova koji su nuđeni od strane poslodavaca iz Sjedinjenih Američkih Država i evropskih zemalja potvrđuje da su kompanije sa ovih tržišta imale najveće potrebe za angažovanjem radne snage, a jedan deo tih potreba, kako pokazuje analiza oglasa sa platforme Infostud, svakako je bio zadovoljen kroz zapošljavanje onlajn radnika iz Srbije.

Drugo, osim relativno nižih cena rada po kojim je moguće angažovati visokokvalifikovane radnike sa drugih tržišta, na autorsovanje poslovnih aktivnosti

kompanija iz razvijenih zemalja utiče i manjak ponude radnika na domaćem tržištu. Naime, sama struktura ponuđenih oglasa jasno pokazuje da najveći deo traženih kvalifikacija pripada poslovima u okviru IT struke, kao oblasti gde postoji visok nivo globalne tražnje, usled deficitarnosti ljudskih resursa. U situaciji nedovoljnog broja IT profesionalanaca na domaćem tržištu, kompanije iz razvijenih zemalja neretko se okreću alternativnim oblicima angažovanja potrebne radne snage, kroz zapošljavanje visokokvalifikovanih radnika iz drugih zemalja.

Treće, na nivou pojedinačnih zemalja, kompanije iz Sjedinjenih Američkih Država predstavljaju najčešće poslodavce koji zapošljavaju radnike iz Srbije na onlajn poslovima. Međutim, podaci pokazuju da se u proteklih 14 meseci relativno učešće poslodavaca iz različitih evropskih zemalja povećalo u ukupnoj ponudi onlajn poslova. S obzirom na evidentan rast tražnje koja dolazi iz Evrope, ali bez značajnijeg učešća poslodavaca iz pojedinačnih evropskih zemalja, za neke naredne analize biće upravo interesantno sagledati dalje trendove kada je u pitanju zapošljavanje od strane poslodavaca iz Sjedinjenih Američkih Država i Evrope. Upravo ova dva tržišta pružaju najviše mogućnosti za onlajn angažovanje visokokvalifikovanih radnika iz Srbije.

Tražene karakteristike virtuelnog migranta

NALAZ 5

Nesumnjivo da je dominantan broj oglasa sa tzv. anglosaksonskog govornog područja determinisao i pojedine karakteristike koje kandidat treba da poseduje za obavljanje onlajn poslova. Pre svega, **u oko 87,7% ponuđenih oglasa, poznavanje engleskog jezika smatrano je jednim od preduslova za rad. Interesantno je međutim, da je više od 11% onlajn poslova koje su u posmatranom periodu nudili strani poslodavci moglo da se obavlja na maternjem srpskom jeziku,** odnosno takvi poslovi nisu zahtevali poznavanje bilo kog drugog stranog jezika neophodnog za rad. Osim engleskog i srpskog, u zaista malom broju slučajeva – tek 28 oglasa, poznavanje nemačkog jezika bilo je istaknuto kao jedan od preduslova za konkurisanje na posao.

Tražnja stranih poslodavaca za radnicima iz Srbije i sličnih zemalja u velikoj meri je podstaknuta karakteristikama radne snage koja postoji na ovakvim tržištima. Naime, rad na daljinu i outsorsing poslovnih aktivnosti omogućili su angažovanje obrazovane radne snage u drugim zemljama, uz relativno niske cene rada. To potvrđuje i sadržaj

tražnje stranih poslodavaca za onlajn radnicima iz Srbije. Posmatrajući uslove u oglasima za poslove koji su nudi, **u 34% slučajeva od kandidata je očekivano da su obrazovanje stekli bar kroz trogodišnji ili četvorodišnji sistem školovanja, odnosno da poseduju minimum diplomu srednjeg stepena obrazovanja. Za još veći broj poslova, odnosno, u šest bio je da kandidati poseduju minimum diplomu višeg ili visokog obrazovanja,** što jasno ukazuje na potrebe stranih poslodavaca da za obavljanje aktivnosti koje autsorsuju na tržište Srbije, angažuju visokoobrazovanu radnu snagu.

Osim obrazovanja, ono što većina poslodavaca smatra prednošću kod kandidata svakako je njihovo iskustvo. Naime, ovakav zaključak izveden je posredno, na osnovu udela oglasa koji ostavljaju mogućnost i studentima da konkurišu za posao. **U okviru 23,2% od ukupnog broja ponuđenih oglasa ostavljena je mogućnost da na njih konkurišu i studenti, što indikuje da tek oko petine poslova koji se nude srpskim radnicima ne zahtevaju striktno posedovanje prethodnog iskustva za njihovo uspešno obavljanje.**

ZAKLJUČAK 5

Uslovi iz oglasa koji definišu opisane karakteristike kandidata u velikoj meri sublimiraju ključne faktore tražnje stranih kompanija za radnom snagom sa srpskog i sličnih tržišta rada. Zapravo, **raspoloživost visokoobrazovanih radnika, sa određenim iskustvom, i njihovo dobro poznavanje stranih jezika značajno usmeravaju strane poslodavce da za zadovoljenje potreba za određenim znanjima i profesijama tragaju na tržištima koja mogu ponuditi ovakve i slične karakteristike radne snage,** poput Srbije.

Zaključak

Autsorsing poslovnih aktivnosti u druge zemlje, odnosno tražnja stranih poslodavaca za radnicima sa drugih tržišta koji bi određene poslove obavljali onlajn imali su rastući trend tokom pandemije koronavirusa. Ovakav način zapošljavanja radnika, na početku podstaknut pojavom COVID-19, čini se da je vremenom ostao deo globalnog tržišta rada, kao način povezivanja, tražnje za deficitarnom radnom snagom, s jedne strane i suficitarne ponude radnika iz različitih krajeva sveta, s druge strane. Za zemlje poput Srbije, ponuda onlajn poslova kroz bilateralne ugovore za strane poslodavce predstavlja praksu koja može biti dodatna šansa za zaposlenje, pre svega visokoobrazovanih radnika, što svakako može uticati na smanjenje odliva (kvalifikovane) radne snage. Ovim poslovima radnicima se zapravo pruža mogućnost da postanu telemigranti – da se formalno njihovo radno mesto nalazi u stranoj državi, ali da svoje radne zadatke obavljaju u zemlji u kojoj žive.

Na osnovu analiziranih oglasa putem platforme Infostud, uočen je važan trend porasta tražnje za radnicima iz Srbije – o čemu svedoči rast u ponudi onlajn poslova. Istraživanje je pokazalo da su poslodavci nastavili da nude rad na daljinu, čak i nakon popuštanja COVID-19 mera. Analiza oglasa pruža širu sliku trendova i karakteristika autsorsinga stranih poslodavaca, jer pored toga što obuhvata ponudu poslova u oblastima u kojima je onlajn rad odavno prepoznat kao način angažovanja radnika, sadrži i poslove iz drugih tradicionalnih sektora ekonomije. Rast u ponudi poslova uočljiv je za širok spektar zanimanja, koja – barem u određenoj meri – imaju tehničke preduslove za onlajn rad, uključujući profesionalne usluge, administrativno-tehničke poslove, pa čak i poslove prodaje i marketinga. No, i pored širenja ponude onlajn poslova na različite sektore i industrije, ponuda koja dolazi iz IT oblasti jeste najdominantnija, a izvesno je da će se ovi poslovi svakako izdvajati u okviru ponude poslova stranih poslodavaca i u budućem periodu. Ovaj trend pre svega predstavlja posledicu rasta globalne tražnje za IT strukom i nedostatak potrebnih kadrova na tržištima, a angažovanje kvalifikovane radne snage kroz bilateralne ugovore sve veći broj poslodavaca vidi kao šansu za privlačenje nedostajućih talenata.

Ono što je još indikativnije jeste da su u posmatranom periodu rasle i prosečne cene rada koju nude strani poslodavci – čime se onlajn poslovi sve više pokazuju kao odlična alternativa za poslove na tradicionalnom tržištu rada. Naime, onlajn rad na daljinu kroz bilateralne ugovore predstavlja oblik rada koji na efikasan način može povezati poslodavce i radnike na globalnom tržištu rada, ublažavajući istovremeno nesklade između ponude i tražnje poslova.

Ipak, uz značajne razlike u regulisanju radnih odnosa, oporezivanja i socijalne sigurnosti u nacionalnim sistemima država poslodavaca i radnika, virtuelna migracija nije „omeđena“ jedinstvenim međunarodnim pravilima i mehanizmima za regulisanje, što razvoj ovog oblika rada čini spontanom, ograničava njegovu kontrolu i čini ga nesigurnim.

U poređenju sa frilenserima ili radnicima zaposlenim na platformama za dostavu hrane, koji su već vidljivi za javnost, ali i kreatore politika, onlajn radnici angažovani kroz bilateralne odnose sa stranim poslodavcima i dalje predstavljaju prilično „skrivenu“ populaciju na tržištu rada čiju brojnost nije moguće proceniti.

Dalja istraživanja tražnje stranih poslodavaca za onlajn radnicima iz Srbije trebalo bi da omoguće da populacija ovih radnika postane vidljivija, pre svega kreatorima javnih politika kako bi se, u daljoj regulatornoj perspektivi novih formi rada, prepoznalo i onlajn angažovanje radnika iz Srbije na onlajn poslovima za strane poslodavce.

Literatura

Braesemann, F., Stephany, F., Teutloff, O., Kässi, O., Graham, M., & Lehdonvirta, V. (2022). The global polarisation of remote work. *PLoS ONE*, 17(10), e0274630. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274630>

Coronavirus Disease 2019. (2022, September 9). Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/media/releases/2022/p0811-covid-guidance.html>

Cross-border telework in the EU: Fab or fad? (2023, January 16). Bruegel | The Brussels-Based Economic Think Tank. <https://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad>

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, EP, CONSIL, 186 OJ L (2019). <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj/eng>

Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>

Keystone-SDA/RTS/AFP/sb. (2022, December 23). *Switzerland and France seal permanent cross-border telework deal*. SWI Swissinfo.Ch. <https://www.swissinfo.ch/eng/politics/switzerland-and-france-seal-permanent-cross-border-telework-deal/48157588>

Mathieu, E., Ritchie, H., Rodés-Guirao, L., Appel, C., Giattino, C., Hasell, J., Macdonald, B., Dattani, S., Beltekian, D., Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2020). Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/covid-stay-home-restrictions>

PricewaterhouseCoopers. (2022, November 2022). *Teleworking for cross-border workers: Social security developments and way forward as from 2023*. PwC. Retrieved February 13, 2023, from <https://www.pwc.lu/en/newsletter/2022/teleworking-for-cross-border-workers-as-from-2023.html>

Republički zavod za statistiku. (2022, Decembar 15). Prosečne mesečne zarade po oblastima delatnosti. preuzeto Decembar 15, 2022, <https://data.stat.gov.rs/Home/Result/2403040102?languageCode=sr-Latn>

Tsapenko, I. P., & Grishin, I. V. (2022). Virtualization of Cross-Border Labor Migration. *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 92(5), 580–589. <https://doi.org/10.1134/S1019331622050069>