



Implications of labour migration on the European labour market – labour law aspects

Bojan Urdarević ¹ 

ABSTRACT

During the 21st century, migrations have become increasingly intense, since they are often planned with a specific goal and could cause major social changes. Unfortunately, since there is no definition of the term ‘migrant’, countries face a particular challenge in protecting migrant workers’ right to work. The International Labour Organization, the Council of Europe, and the European Union have made significant contributions to establishing and developing the migrant worker protection system. At the national level, governments and trade unions contribute to migrant workers’ protection by adopting laws to control migrations. However, with many social, political, and economic factors at play, countries can’t always control immigration within their own territory.

The author’s hypothesis is that the position of migrant workers depends significantly on the host country’s immigration and labour policies. The paper concludes that the application of general provisions prescribed at the international level cannot and does not fully protect the rights of migrant workers. Given this, it is not surprising that certain countries and trade unions have begun to protect their interests by adopting legal regulations to manage migration within their territory. The paper identifies the fear that labour migration will negatively affect trade unions’ image in those countries where trade unions are weak and disjointed, without real power to influence decision-makers. Finally, when analysing the position of migrant workers in the Republic of Serbia, the author points that the motives for labour force emigration from Serbia are extremely strong, so even if certain changes were to be made to labour conditions, there would be no reduction in emigration. This is because workers’ motives for emigration go beyond mere dissatisfaction with labour conditions, but are rather linked to their general dissatisfaction with the quality of life in Serbia.

KEYWORDS

International Labour Organisation, migrant worker, trade union, country of origin, labour market

¹Faculty of Law, University of Kragujevac, Kragujevac, Serbia

Correspondence:

Bojan Urdarević,
Faculty of Law,
University of Kragujevac,
Jovana Cvijića 1, 34 000
Kragujevac, Serbia

Email:

bojan.urdarevic@gmail.com

Implikacije radnih migracija na evropsko tržište rada – radnopravni aspekti

SAŽETAK

Migracije, odnosno kretanje stanovništva u raznim pravcima i iz različitih razloga, u poslednje vreme postaju sve intenzivnije, planirane sa određenim ciljem i mogu da izazovu velike društvene promene. S obzirom da ne postoji jedinstvena definicija migranta, poseban izazov za države predstavlja ostvarivanje prava na rad radnika migranata koje je skopčano sa ispunjenjem osnovne svrhe ekonomskih migracija.

U radu, autor polazi od hipoteze da položaj radnika migranata značajno zavisi od politike države prijema, te da se neretko radnici migranti nalaze u prekarnom položaju na tržištu rada. U prvom delu rada fokus je postavljen na migracije i položaj radnika migranata na prostorima država Evropske unije, kao i na uticaj pojedinih međunarodnih dokumenata koji se neposredno ili posredno odnose na položaj i zaštitu radnika migranata. Drugi deo rada posvećen je značaju uloge sindikata u pospešivanju nezavidnog položaja radnika migranata, kao i ključnim motivima za emigraciju srpskih radnika u inostranstvo. Zaključno, autor ističe da postoji opravdana bojazan da će radne migracije negativno uticati na sindikalnu sliku u onim državama u kojima su sindikati slabi i razjedinjeni, kao i da je neophodno da se nastavi sa praćenjem migracionih procesa kako bi se omogućio realan uvid u brojne socijalne, ekonomske i političke implikacije migracija radnika.

KLJUČNE REČI

Međunarodna organizacija rada, radnik migrant, sindikat, zemlja porekla, tržište rada

1 UVOD

Ljudi su od svog postanja težili da pronađu najbolje uslove za život, neretko menjajući prostor na kome žive. Zbog toga se danas često ističe da istorija ljudskog društva nije ništa drugo nego istorija migracija (Harzig, Hoerder i Gabaccia 2009). Još je Kant tvrdio da svi ljudi imaju podjednako pravo nad planetom Zemljom te da, shodno tome, svako može biti na onom delu Zemljine kugle koji izabere za život (Kant 1955).

Migracije stanovništva predstavljaju sastavni deo procesa globalizacije i tokom vremena njihov obim se povećava, a njihove društvene i kulturne karakteristike umnožavaju. Usled tehnološkog razvoja, sve veći broj migranata se usmerava ka životu u dva ili više društava paralelno, što podrazumeva konstantnu potrebu za razumevanjem ovog fenomena. Glavni cilj ovog rada je da pruži uvid u radne migracije, odnosno motive, prepreke, uslove i ograničenja za zapošljavanje radnika migranata.

Načelno, migracije predstavljaju izraz uživanja prava svakog da se kreće u širokom prostoru i po slobodnom izboru. Pored slobode kretanja i slobode izbora mesta boravka na teritoriji određene države, ovo pravo pretpostavlja i mogućnost prelaska državnih granica, što se u literaturi često navodi i kao pravo na emigriranje (Hucker 1978). Drugim rečima, svako lice ima pravo da napusti teritoriju sopstvene države, ali i pravo da se u nju vrati. Međutim, u ovom trenutku ne postoji pravo na neograničen slobodan ulazak i nastanjivanje u svakoj državi, jer one suvereno odlučuju o ulasku i zapošljavanju stranaca na svojoj teritoriji (Dauvergne 2008). „Svaka država ima pravo da primi samo strance koji ispunjavaju uslove propisane domaćim zakonodavstvom i među-

narodnim ugovorima koji je obavezuju” (Kovačević 2020).

Postoji više razloga usled kojih se jedno lice odlučuje da napusti teritoriju svoje države i oni su najčešće vezani za negativne faktore koji ga potiskuju iz zemlje u kojoj živi i pozitivne faktore, odnosno dobrobit koju bi mogao imati u zemlji destinacije (Predojević Despić 2010). Međutim, radne migracije, kao možda i najvažnija potkategorija ovog fenomena, bazirane su na prostornim razlikama između ponude i potražnje za radnom snagom. Razlike koje postoje u svetu u pogledu zarada i uslova rada motivišu radnike da prelaze iz područja sa niskim zaradama, lošim uslovima rada i prezasićenim tržištem rada u područja sa višim zaradama, boljim uslovima rada i većom potražnjom za radnom snagom.

Podstaknuti jednim od najvećih istraživanja koja su ikad sprovedena na temu migracija u vezi sa radom, koje je realizovala „The Boston Consulting Group” sa ciljem da se utvrdi spremnost ljudi na migracije i osnovni uzroci istih i koje je obuhvatilo 366.000 ispitanika iz 197 zemalja (Strack i dr. 2018), kreiran je upitnik i sprovedeno pilot-istraživanje koje je obuhvatilo 300 zaposlenih u Republici Srbiji kako bi se stekao uvid u osnovne razloge migracija povezanih sa radom na teritoriji naše države (Urdarević 2019a). Dva najzanimljivija rezultata istraživanja koje je sprovedla „The Boston Consulting Group” odnose se na to da je 2018. godine spremnost za migracije (64% ispitanika izražava spremnost za preseljenje uzrokovano boljim zaposlenjem) na svetskom nivou opala u odnosu na 2014. godinu (57% ispitanika izražava spremnost za preseljenje uzrokovano boljim zaposlenjem) i da je spremnost za migracije porasla u zemljama sa nestabilnom političkom i ekonomskom situacijom u kojima je niži životni standard. S obzirom

da je Republika Srbija država koja je u poslednjih nekoliko decenija prolazila kroz period tranzicije koji su karakterisali, a nažalost još uvek karakterišu, izrazito nestabilna ekonomska i politička situacija i nizak životni standard, nametnula se neophodnost sprovođenja istraživanja u vezi sa radnim migracijama, polazeći od pretpostavke da su jedan ovako dugotrajan proces tranzicije i celokupna ekonomska i politička situacija doveli i do visoke motivisanosti stanovništva za radne migracije i do vrlo specifičnih potreba koje leže u osnovi istih.

Uzorak koji je obuhvaćen ovim pilot-istraživanjem obuhvatio je 300 ispitanika starosti od 20 do 62 godine. U pogledu polne strukture, 48,8% ispitanika bile su osobe muškog, dok su 51,2% bile osobe ženskog pola. Struktura uzorka u pogledu godina radnog staža je sledeća: 37,1% ispitanika ima manje od 10 godina radnog staža, 15,3% ima između 10 i 15 godina radnog staža, 14,7% ispitanika ima između 15 i 20 godina radnog staža, 12,9% ispitanika ima između 20 i 25 godina radnog staža i 20% ispitanika ima preko 25 godina radnog staža. Obrazovna struktura uzorka je sledeća: 4,1% ispitanika je završilo samo osnovnu školu, 65,3% ispitanika ima srednju stručnu spremu, 30% ispitanika ima visoku stručnu spremu i 0,6% ispitanika su magistri. Analiza rezultata istraživanja je pokazala da bračni status i broj dece ne predstavljaju značajne faktore za donošenje odluke o migracijama povezanim sa radom.

Upitnik koji je korišćen u istraživanju bio je baziran na podeli svih faktora radnih migracija na tri velike grupe: (1) faktori povezani sa razvojem ličnosti i kompetencijama, (2) faktori povezani sa poslom i razvojem karijere i (3) faktori povezani sa životnim standardom i širim društvenim kontekstom.

Rezultati istraživanja su nedvosmisleno pokazali da su se faktori povezani sa poslom i razvojem karijere i faktori povezani sa životnim standardom i širim društvenim kontekstom značajno izdvojili kao važniji za donošenje odluke o preseljenju u drugu državu od faktora koji su povezani sa razvojem ličnosti i kompetencija. Redosled pojedinačnih faktora koji utiču na donošenje odluke o preseljenju u Republici Srbiji je sledeći: (1) sistem vrednosti koji je uspostavljen u Republici Srbiji (prosečan skor na tvrdnji 4,22); (2) veća zarada (prosečan skor na tvrdnji 4,20); (3) bolji životni standard (prosečan skor na tvrdnji 4,19); (4) veće vrednovanje sposobnosti i znanja od političke pripadnosti (prosečan skor na tvrdnji 4,10); (5) bolji uslovi rada (prosečan skor na tvrdnji 4,07); i (6) veća ekonomska stabilnost (prosečan skor na tvrdnji 4,01).

Faktori povezani sa razvojem ličnosti i kompetencijama pokazali su vrlo nisku povezanost sa donošenjem odluke o preseljenju. Prosečna vrednost po stavkama koje su obuhvaćene ovim faktorom kreće se od 2,90 do 3,30 i značajno je niža od prethodno navedene dve grupe faktora.

Rezultati istraživanja sprovedenog u Republici Srbiji potvrdili su rezultate koje je u svom istraživanju dobila „The Boston Consulting Group“, gde je utvrđeno da u ekonomski i politički nestabilnijim sredinama primarni faktori povezani sa migracijama jesu upravo oni koji su vezani za uslove rada, zaradu, sistem vrednosti i bolji životni standard.

Najznačajniji zaključak proistekao iz ovog istraživanja je da migracije, ili kako se to danas popularno naziva „odliv mozga“, nisu kategorija povezana isključivo sa uslovima rada i zaradom, već i sa širim društvenim kontekstom, gde rad predstavlja samo jedan njegov aspekt. U tom smislu, moguće je zaključiti da

poboljšanje samih uslova rada i povećanje zarada nezavisno od poboljšanja opšte društvene klime i promena u sistemu vrednosti ne može zaustaviti migracije i obezbediti ostanak kvalitetne radne snage u državi.

Istraživanje je pokazalo da 68% ispitanika izražava spremnost da napusti državu u potrazi za boljim poslom i boljim uslovima rada. Takođe, pažnje vredan podatak je i da se stariji mnogo teže odlučuju na migracije od mladih ispitanika (Pearsonov koeficijent korelacije na nivou značajnosti od 0,001 između starosti ispitanika i spremnosti za radne migracije).

Korelacije varijabli obuhvaćenih istraživanjem koje bi bilo značajno pomenuti i koje pružaju detaljniji uvid u prirodu samog procesa migracije i motivaciju koja stoji u njegovoj pozadini su sledeće:

1. Uočena je statistički značajna razlika i negativna povezanost između godina radnog staža i mogućnosti napredovanja, želje da se upoznaju druge kulture i stekne veće iskustvo i bolje obrazovanje, što znači da su ljudima sa više godina radnog staža ovo najmanje važni razlozi i imaju vrlo mali značaj za donošenje odluke o preseljenju;

2. Uočena je statistički značajna negativna korelacija između ispitanika koji imaju decu i onih koji nemaju u pogledu važnosti mogućnosti za razvoj novih poslovnih veština, u smislu da je za ispitanike koji imaju decu ovaj faktor od vrlo malog značaja za odlučivanje o preseljenju;

3. Bračni status je varijabla koja nije statistički značajno povezana ni sa jednim faktorom koji utiče na odlučivanje, te se može smatrati irelevantnom pri odlučivanju o preseljenju. Ljudi se odlučuju na migracije bez obzira na bračni status;

4. Uočena je statistički značajna pozitivna povezanost između stepena

obrazovanja i važnosti upoznavanja drugih kultura i jezika pri odlučivanju o preseljenju. Što znači da što je viši nivo obrazovanja, to faktori povezani sa razvojem ličnosti i kompetencijama postaju značajniji.

Dobijeni podaci jasno ukazuju na to da postoji izražena potreba nalaženja hitnih i konstruktivnih rešenja koja će umanjiti migracije i zaustaviti trend povećanja prosečne starosti populacije, jer će to voditi formiranju sistema koji će biti u potpunosti ekonomski neodrživ.

Ipak, radne migracije ne mogu se sagledati isključivo sa ekonomskog aspekta već kroz prizmu ljudskih prava, te se migrantima mora obezbediti pristup svim ljudskim pravima i slobodama koji su zajamčeni svakom pojedincu brojnim međunarodnim dokumentima univerzalnog i regionalnog karaktera (Urdarević 2019b). Pokretljivost radnika migranata, pored viših zarada i boljih uslova rada, motivisana je i njihovom potrebom za sigurnijim zaposlenjem, profesionalnim usavršavanjem, napredovanjem na radu, ali i osiguranjem većeg stepena pravne sigurnosti koju u državi porekla nemaju. Ovo posebno važi za migracije visokokvalifikovanih radnika i stručnjaka. Takođe, razvitak informacionih i komunikacionih tehnologija omogućio je radnicima migrantima da se na različite načine povežu sa geografski udaljenim i kulturno različitim sredinama, a da u njima ne moraju da budu fizički prisutni. Primer za to je masovni rad kod kojeg digitalne platforme deluju kao posrednici u zapošljavanju i omogućavaju poslodavcu korisniku da u svakom trenutku pristupi određenoj grupi radnika koji su spremni da izvrše određeni radni zadatak uz novčanu nadoknadu (Urdarević 2021). Konačno, važno je istaći i pitanje reintegracije radnih migranata u društvo države porekla, odnosno pitanje njihove

sposobnosti da sva znanja, iskustva i veštine koje su stekli tokom života u različitim kulturnim sredinama prenesu u društvo države porekla.

2 MEĐUNARODNOPRAVNI POLOŽAJ RADNIKA MIGRANATA

S pravnog gledišta, pitanje zaštite radnika migranata i njihovih porodica je od velike važnosti jer se na njih ne primenjuje radno zakonodavstvo države porekla već države prijema, odnosno one države u kojoj se rad obavlja. Čest je slučaj da radnici migranti nisu upoznati sa merodavnim pravnim okvirom države prijema, pa čak i ne poznaju običaje i jezik države prijema, što ih čini ranjivom kategorijom radnika podložnoj radnoj eksploataciji (Valticos 1979). Da bi se izbegle sve loše posledice po radnike migrante i članove njihovih porodica, primenjuje se načelo jednakog postupanja, ali koje ne znači da su oni u svemu izjednačeni sa domaćim radnicima. Drugim rečima, države garantuju jednako postupanje prema stranim radnicima samo u korist državljana određenih država, i to u pogledu određenih prava, a sve u skladu sa relevantnim međunarodnim pravnim aktima. Većina država pruža garantije u pogledu jednakosti u zapošljavanju i uslovima rada.

S obzirom na to da načelo jednakog postupanja ne podrazumeva izjednačavanje položaja domaćih i stranih radnika, države prijema zadržavaju mogućnost da propišu posebne uslove koje bi strani radnici trebalo da ispune pre nego što zasnuju radni odnos. Na ovaj način države štite, pre svega, domaće tržište rada, ali i sprečavaju da strani radnici smanje cenu rada i na taj način destimulišu domaće radnike da obavljaju rad. Sve češće je u pojedinim državama prisutan i sistem kvota radnih dozvola

za zapošljavanje koje se godišnje mogu izdati strancima.

2.1 MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

Pre svega, potrebno je ukazati na činjenicu da danas na međunarodnom nivou ne postoji univerzalno prihvaćena definicija pojma migrant. Upravo ovakva pojmovna neodređenost dovodi do izvesnih problema, s obzirom da od statusa koji pojedine kategorije lica uživaju zavisi i način postupanja prema njima. U teoriji ljudskih prava prevladava shvatanje da se pojedinim kategorijama lica, koje su posebno ugrožene, moraju dati i neka posebna prava specifična samo za tu grupu lica, čime bi se postigla jednakost i ravnopravnost svih građana, koja se, u suprotnom, ne bi mogla postići (Paunović, Krivokapić i Krstić 2013).

Dakle, pojam migrant predstavlja krovni pojam koji obuhvata različite kategorije lica koje imaju različit status, te u najširem smislu međunarodnog migranta možemo definisati kao svako lice koje se nalazi izvan države čiji je stanovnik, a u slučaju lica bez državljanstva, države u kojoj je rođen ili uobičajeno boravi. U zavisnosti od statusa migranta uređuje se i postupak njegovog zapošljavanja, odnosno uslovljavanje njegovog zapošljavanja prethodnim postojanjem dozvole za rad. Pojedine države su relativizovale uslove za zapošljavanje radnika migranata ukoliko se radi o pojedinim delatnostima. Tako, na primer, u Španiji, ukoliko prethodno postoji saradnja između dveju država u oblasti nauke, kulture, umetnosti i informisanja, za zapošljavanje stranaca dovoljno je da o tome budu samo obavestene javne vlasti (Olea, Rodríguez-Sañudo i Guerrero 2018). S druge strane, u grčkom pravu dopušteni izuzetak vezuje se samo za rad u rudarskoj industriji,

i to pod uslovom da je zapošljavanje hitno potrebno zbog otklanjanja štete koja je nastala na mašinama, opremi i uređajima (Douka i Koniaris 2001).

Prema podacima Međunarodne organizacije rada za 2019. godinu, populacija migranata iznosila je 272 miliona; njih 245 miliona bilo je starije od 15 godina, 169 miliona migranata obavljalo je neku profesionalnu aktivnost, dok su radnici migranti činili 4,3% ukupne radno aktivne populacije u svetu (International Labour Organization 2021). Posebno zabrinjavaju podaci kojima se 150,3 miliona radnika migranata bori da nađe pristojan posao i koji obavljaju poslove podložne automatizaciji, što znači da će u jednom trenutku postati „tehnološki višak“ (International Labour Organization 2015). Ovo je iz razloga što najveći broj radnika migranata obavlja poslove u sektoru usluga, a ti poslovi se lako mogu automatizovati, dok su visokokvalifikovani migranti izuzetno traženi na globalnom tržištu (CFR 2018). Interesantno je pomenuti još jedan trend, a on se odnosi na brzo starenje radne snage u industrijski razvijenim državama, koje stvara prostor za potražnju u oblasti ličnih usluga i nege starijih i bolesnih lica. Prema pojedinim procenama, poslovi u okviru „ekonomije nege“ mogu da stvore 475 miliona radnih mesta do 2030. godine (International Labour Organization 2019).

Pozitivne strane međunarodnih radnih migracija ogledaju se i u tome što su ti radnici prilagodljivi i spremni da prihvate da obavljaju one poslove koji neretko nose društvenu stigmiju u državama prijema (Peromingo i Pieterston 2018). Međutim, postoje i mnoge neizvesnosti vezane za njihov položaj, a one se tiču nepoznanice u pogledu toga koliko će države prijema i privatni sektor biti odlučni u tome da obučavaju migrante da popune nova radna mesta.

Danas, na međunarodnom planu radnici migranti zaštićeni su kroz sistem zaštite ljudskih prava, te se zahteva od država da konstantno menjaju i unapređuju svoj pravni okvir koji se odnosi na njihov pravni i društveni položaj. Dakle, države moraju da štite prava migranata tako što će normativno ojačati korpus ljudskih prava i primeniti ga na sve radnike migrante bez diskriminacije. Dakle, svaka država ima obavezu da štiti sve ljude koji su na njenoj teritoriji, da smanjuje potrebu za imigracijom, ali i da istovremeno štiti one koje migriraju. Ovo iz razloga što ljudska prava pripadaju svima, uključujući i radnike migrante (Lerner 2002). To znači da većina međunarodnih dokumenta kojima se štite ljudska prava ne pravi razliku prema državljanstvu, odnosno postoji jasan međunarodni konsenzus o tome da se ljudska prava moraju primenjivati kako na državljane, tako i na one koji nisu državljani.

Osnivanjem Međunarodne organizacije rada otpočinje se sa organizovanom zaštitom stranih radnika. Najvažniji međunarodni radni standardi iz oblasti zaštite prava radnika migranata odnose se na priznavanje migrantima statusa posebno osetljivih kategorija radnika. U tom smislu, Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 97 o migraciji u cilju zapošljavanja (Uredba o ratifikaciji Konvencije br. 97 1968), u članu 11 propisuje da termin „radnik migrant“ označava lice koje migrira iz jedne zemlje u drugu da bi se zaposlilo na bilo koji način osim za svoj račun, i obuhvata sva lica redovno primljena u svojstvu radnika migranta. Dalje, Konvencija propisuje i obavezu svake države članice da pruži informacije o nacionalnim politikama, zakonima i propisima koji se odnose na emigraciju i imigraciju, kao i informacije o opštim sporazumima o posebnim aranžmanima u vezi sa migracijama. Vrlo važno je istaći

da član 6 Konvencije propisuje obavezu da svaka država članica primenjuje, bez diskriminacije u pogledu narodnosti, rase, vere ili pola, na imigrante koji su zakonito na njenoj teritoriji tretman koji nije nepovoljniji od tretmana koji ima prema svojim državljanima u pogledu pitanja koja se odnose na socijalno obezbeđenje, uz ograničenje da mogu postojati određeni aranžmani za očuvanje stečenih prava, kao i da nacionalni zakoni zemalja migracije mogu da propišu specijalne aranžmane u pogledu davanja ili delova davanja koji se u celini isplaćuju iz javnih fondova.

Pored ovoga, Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 143 o migracijama u uslovima zloupotreba i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata iz 1980. godine (Zakon o ratifikaciji Konvencije br. 143 1980) dopunjuje Konvenciju br. 97 u delu u kome svaka država članica mora da poštuje osnovna ljudska prava svih radnika migranata. Svaki član za koga je ova konvencija na snazi sistematski treba da nastoji da utvrdi da li na njegovoj teritoriji ima nezakonito zaposlenih radnika i da li sa njegove teritorije polaze, preko nje prolaze ili na nju stižu migraciona kretanja u cilju zapošljavanja, pri čemu su migranti u toku puta, po dolasku, za vreme boravka i rada izloženi uslovima kojima se krše međunarodni odnosi, multilateralni ili bilateralni instrumenti ili sporazumi ili nacionalno zakonodavstvo (Betten 1993).

Konačno, Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 102 o minimalnoj normi socijalnog obezbeđenja (Uredba o ratifikaciji Konvencije br. 102 1952) primenjuje se na sve grane socijalnog osiguranja i usvaja princip prema kome svi nedržavljeni države prijema moraju imati isti status kao i državljani. Ovaj princip je ublažen kroz član 68 Konvencije, u kome je propisano da stanovnici

strani državljani treba da imaju jednak status kao i domaći državljani. Međutim, u pogledu davanja ili delova davanja koji se finansiraju isključivo ili pretežno iz javnih fondova, kao i u pogledu prelaznih režima, mogu se za strane državljane propisati posebne odredbe. Ovo je posebno važno u sistemima socijalnog obezbeđenja zasnovanim na doprinosima, gde je zaštita lica uslovljena postojanjem bilateralnog ili multilateralnog sporazuma na bazi reciprociteta. Bilateralni sporazumi o socijalnom osiguranju predstavljaju osnovne i, po svojoj sadržini, jednostavne instrumente socijalne sigurnosti putem kojih se štite radnici migranti. Njihova prednost je u tome što se zaključuju između dve države, tako da je jednostavnije pomiriti specifičnosti i jedinstvenosti svakog od dva različita sistema socijalne sigurnosti država ugovornica (Latković 2015). Oni zvanično uobličavaju obaveze svake strane potpisnice da obezbedi da se ostvarivanje prava odvija u skladu sa dogovorenim načelima i postupcima, odnosno njima se definišu postupci kojima se bliže uređuje način ostvarivanja prava na socijalna davanja i pružaju određene garancije državljanima države porekla da će biti dovoljno zaštićeni u zemljama odredišta.

Na kraju, treba primetiti da su pomenute konvencije Međunarodne organizacije rada zaključivane u različito vreme, sa državama bitno drugačijeg ekonomsko-socijalnog sistema i sa nejednakim stepenom zainteresovanosti zemalja imigracije. Upravo iz tog razloga, kao posledica, u konvencijama su sadržana dosta različita rešenja, ali ono što je zajedničko za ove konvencije jeste da su regulisale princip jednakosti šansi i postupanja između državljanina jedne države i državljanina druge države prijema, a u vezi sa pravima iz socijalnog osiguranja i uslovima za njihovo sticanje.

2.2 EVROPSKA UNIJA

Proširenje Evropske unije otvorilo je značajnu debatu o uticaju migracije radne snage iz istočne Evrope na ekonomije, zapošljavanje i industrijske odnose u zapadnoj Evropi. Uopšteno govoreći, postoje dve koncepcije vezane za implikacije migracija radne snage na tržište, kao i uslove rada na teritoriji Evropske unije. Prva, koja migracije na teritoriji Evropske unije vezuje neposredno za opasnost od socijalnog dampinga, odnosno od bojazni da će priliv radnika migrirani značajno poremetiti industrijske odnose u evropskim državama. Ovde se, pre svega, misli na to da će do socijalnog dampinga doći onda kada se proizvodnja premesti sa zapada na istok, jer je tamo jeftinija radna snaga i nepovoljniji su uslovi rada. Iz tog razloga, veliki broj radnika će migrirati sa istoka na zapad, a razlike u životnom standardu mogu dovesti do „trke do dna“ i, konačno, smanjenja životnog standarda državljana države prijema (Caro i dr. 2015).

Druga koncepcija vezuje se za tzv. „integracionističku“ perspektivu koja posmatra migraciju radne snage kao povoljan izgled za ekonomski rast država Evropske unije. Drugim rečima, radnici migranti su korisni za tržište rada Evropske unije kome je neophodna nova radna snaga da bi se nadoknadilo starenje stanovništva i popunila ona radna mesta koja su neatraktivna za domaće državljanke i koja neretko karakterišu nesigurni oblici radnog angažovanja, odnosno nestandardni ugovori o radu i niske zarade (Kahanec, Zaiceva i Zimmermann 2010).

Ono što je svakako primetno u državama članicama Evropske unije jeste velika međusobna razlika u odnosu na rad, zapošljavanje i mere socijalne politike. Načelo slobodnog kretanja radnika i kapitala širom država članica Evropske unije

dovelo je, između ostalog, do nekoliko negativnih trendova koji se ogledaju u smanjenju zarada, povećanju stope nezaposlenosti širom država članica Evropske unije, slabljenja moći sindikata i jačanja moći poslodavca. Razloge za ovo treba tražiti u spremnosti radnika koji dolaze iz slabije razvijenih država članica Evropske unije ili trećih država, i koji su spremni da rade za niže zarade u odnosu na domaće radnike, što posledično dovodi do povećanja stope nezaposlenosti među lokalnom radnom snagom (Cremers, Dolvik i Bosch 2007).

Na nivou Evropske unije, naročito od sedamdesetih godina prošlog veka, liberalizovan je režim zapošljavanja u državama članicama, te su mnogi usvojeni dokumenti išli u smeru pune slobode kretanja i zapošljavanja, ali po pravilu radnika iz država članica. S obzirom na to da je postojala potreba za ukidanjem dugotrajnih, složenih i vrlo skupih postupaka izdavanja odobrenja za boravak i dozvola za rad, Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta 2011/98/EU (Official Journal L 343) uvedeno je pravilo o sprovođenju objedinjenog postupka za izdavanje jedinstvene dozvole boravka i rada državljana trećih država na teritoriji države članice EU. Direktivom, međutim, nije određeno okvirno trajanje jedinstvene dozvole, a što u praksi redovno podrazumeva to da rok važenja jedinstvene dozvole zavisi od trajanja ugovora o radu (Špadina 2012).

Usled intenzivnog priliva radne snage iz trećih država, donete su dve direktive, i to: Direktiva br. 96/71 EZ o detaširanim radnicima (Directive 96/71/EC 1996) i Direktiva br. 52/09 o sankcijama za poslodavce koji zapošljavaju ilegalne migrante van područja Evropske unije (Directive 2009/52/EC 2009). Ono što je primetno jeste trend da u poslednje vreme ima više detaširanih radnika koji dolaze iz

država koje nisu članice Evropske unije nego onih koji su iz država članica. Drugim rečima, radnici iz država članica Evropske unije nevoljno pristaju da budu detaširani i upućeni na rad u neku drugu državu članicu, dok je sasvim suprotno kod radnika koji dolaze iz država koje nisu članice Evropske unije (Danaj i dr. 2023).

U pogledu primene Direktive br. 96/71 posebno je značajan predmet Rifert (*Rüffert*), u kome je nemačka kompanija *Objekt und Bauregie GmbH & Co* angažovala poljske radnike i plaćala im manje od jedne polovine od iznosa zarade predviđene važećim kolektivnim ugovorom. Evropski sud pravde zaključio je da implementacija odredaba Direktive br. 96/71 EZ mora da bude u duhu Osnivačkog ugovora EZ, koji propisuje uklanjanje svih prepreka koje bi dovele u nepovoljan položaj bilo koju kompaniju koja ima sedište u nekoj drugoj državi članici. Na ovaj način sprečava se ograničavanje slobode pružanja usluga „jer bi se u suprotnom stranim kompanijama koje dolaze iz slabije ekonomski razvijenih država članica Evropske unije nametnuo dodatan ekonomski teret, odnosno strane kompanije bi mogle biti dovedene u nepovoljan položaj jer bi im se onemogućio pristup tržištima najrazvijenijih država Evropske unije” (Urdarević 2013).

Sličan primer bio je i u slučaju Laval (*Laval*), u kome su švedski sindikati stupili u bojkot protiv litvanske građevinske firme „Laval” jer nije postignut dogovor oko potpisivanja kolektivnog ugovora, tačnije oko visine minimalne cene rada. Kompanija Laval je sa svojim radnicima potpisala kolektivni ugovor u Litvaniji, u skladu sa nacionalnim zakonima, i uputila ih na rad u Švedsku. Međutim, najveći granski sindikat u oblasti građevinarstva insistirao je na tome da se ponovo pokrene kolektivno pregovaranje u pogledu

minimalne cene rada, ali i o drugim pitanjima koja se odnose na radnopravni status ovih radnika. S obzirom na to da kompanija Laval nije želela da pregovara o dodatnim pravima radnika jer bi ista prouzrokovala dodatne troškove, sindikat je blokirao gradilište, a vremenom su se i drugi srodni sindikati solidarisali bojkotujući sva Lavalova gradilišta u Švedskoj. Na kraju, ugovor između javne vlasti u Švedskoj i Lavala je raskinut, a Laval je podneo tužbu protiv švedskih sindikata uključenih u kolektivnu akciju (Leczykiewicz 2014).

Odluke Evropskog suda pravde u slučaju Laval, ali i Viking, ukazuju na delikatnost balansiranja između ekonomskih sloboda i socijalnih prava. Naime, slučajevi Laval i Viking se u literaturi navode kao primeri potvrde da je Evropski sud pravde često priznavao veću zaštitu ekonomskim pravima u odnosu na socijalna, gde odluke Suda u navedenim slučajevima isto potvrđuju, na način da se sindikati prepoznaju kao jača strana u pravnom odnosu nasuprot kompanijama odnosno poslodavcima. Štrajkovi sindikata u navedenim slučajevima ilustruju kako tradicionalni nacionalni ekonomsko-socijalni sistemi, ali ni evropski socijalni model, ne uspevaju da reše problem zaštite konkurencije i migracija na tržište rada između novih i starih država članica Evropske unije.

3 SINDIKATI I RADNICI MIGRANTI – RAZLIČITOSTI KOJE SE PRIVLAČE

Imigracija je oduvek bila veliki izazov za radnički pokret još od pojave industrijskog kapitalizma. Iako se u osnovi prava na sindikalno udruživanje nalazi koncept međunarodne radničke solidarnosti, čini se da su radnici migranti ostali izvan ovog koncepta. Dok je svojevremeno

Marks pozivao da se radnici svih zemalja ujedine, nije mogao a da ne primeti da je radnička klasa u to vreme bila podeljena na dva neprijateljska tabora – engleske proletere i irske proletere. Prema njegovom kazivanju, „engleski radnik mrzi irskog radnika jer mu je on konkurent koji mu smanjuje životni standard. U odnosu na irskog radnika, engleski radnik sebe smatra pripadnikom vladajuće nacije i samim tim postaje oruđe engleskih aristokrata i kapitalista koji tako održavaju svoju moć” (Marks 1870).

Danas, posle izvesnog vremena, dilema deluje i dalje aktuelna. Sindikati se danas vrlo često protive radnim migracijama jer iste derogiraju zaključene kolektivne ugovore, što dovodi do umnožavanja privremenih i nesigurnih poslova koji često i nisu pokriveni odredbama kolektivnog ugovora (Kriings 2009). Istovremeno, radnici migranti nisu previše zainteresovani da budu članovi sindikata, što može predstavljati problem za države u kojima se kolektivno pregovaranje odvija na nivou preduzeća i gde ne postoji veliki broj zaključenih granskih ili sektorskih kolektivnih ugovora (Holgate 2013). Na kraju, značajna je i jezička barijera koja predstavlja izazov za sindikate da regrutuju radnike migrante, a što može na kraju dovesti do njihove socijalne izolacije.

U načelu, radnici migranti povećavaju bojazan domaćeg radništva od smanjenja zarada i životnog standarda. Iz tog razloga, sindikalne politike imaju na raspolaganju nekoliko instrumenata koji im služe da amortizuju potencijalno nepovoljne trendove u pogledu priliva stranih radnika.

Prvi instrument se odnosi na imigracionu kontrolu, odnosno ograničavanje ulaska migranata na domaća tržišta rada. Dok je ovaj koncept i davao neki rezultat u periodu visoke nezaposlenosti doma-

ćih radnika i ekonomske krize, danas to više nije slučaj (Alberti, Holgate i Turner 2014). Iz perspektive evropskog tržišta rada, koje promovise slobodu kretanja rada i kapitala, gotovo je nemoguće sprovesti ovakvu imigracionu kontrolu. Doduše, danas u pravu Evropske unije postoji načelo preferencijalnog postupanja Evropske unije, po kome se službama za zapošljavanje zabranjuje posredovanje u zapošljavanju državljana trećih država pre nego što dokažu da kao kandidate za zaposlenje na slobodnim poslovima nisu mogle da identifikuju državljane iz država članice Evropske unije. Dakle, iako svi državljani Evropske unije uživaju slobodu kretanja i zapošljavanja na teritoriji svih država članica, moguće je uvesti određena ograničenja u pogledu državljana novoprimljenih država članica. Tako je napravljena podela između starih i novih članica Evropske unije, gde stare članice, slabijeg ekonomskog razvoja u poređenju sa novim, mogu da ograniče priliv radne snage iz novoprimljenih država članica, ali im se mora dati prednost u zapošljavanju u odnosu na državljane trećih država (Vukorepa 2018).

Drugi instrument je izjednačavanje, najčešće kroz autonomne izvore prava (na primer, kolektivne ugovore) koji prepoznaju status stranih radnika i na taj način se, s jedne strane, smanjuje mogućnost eksploatacije migrantske radne snage, a s druge ograničavaju diskreciona ovlašćenja poslodavca (Baccaro i Howel 2017). Ovako zaključeni kolektivni ugovori predstavljaju glavni instrument ujednačavanja radnopravnog položaja stranih i domaćih radnika, ali uz preduslov da postoje jake sindikalne organizacije koje poseduju ozbiljnu pregovaračku moć.

Treći instrument odnosi se na sindikalno organizovanje radnika migranata, odnosno njihovo uključivanje u

sindikalne strukture u državi prijema. Ovo je i logično jer su sindikati uglavnom suočeni sa manjkom članstva, ali je i skopčano sa značajnim izazovima. Jedan od njih je što je najveći broj radnika migranata radno angažovan u sektoru nege koji nije dovoljno sindikalno organizovan i gde su poslovi obično privremenog karaktera (Hardy, Eldring i Schulten 2012).

Najčešće se ovi instrumenti koriste u kombinaciji, odnosno opredeljenije sindikata za određeni instrument uslovljeno je delovanjem više različitih faktora. Možda najvažniji jeste onaj koji se odnosi na stvarnu snagu sindikata u konkretnoj državi. Drugim rečima, ukoliko postoji velika sindikalna pokrivenost povećava se i sposobnost sindikata da autonomno utiču na uslove na tržištu rada i eventualno sankcionišu nesavesne poslodavce štrajkovima ili bojkotom. Ovde svakako ne treba potceniti ni organizacionu vezu koju pojedini sindikati imaju sa političkim izvorima moći, gde neposredno, kroz postupak konsultovanja i putem socijalnog dijaloga, mogu da utiču na imigracionu politiku pojedinih država (Bryson, Ebbinghaus i Visser 2011). Ovakvi sindikati će kroz postupke kolektivnog pregovaranja moći da „priušte“ otvorene imigracione politike, jer će tako pokušati da izjednače cenu rada i uslove rada između domaćih i stranih radnika. U pogledu radnika migranata, ovo je svakako najbolje rešenje i najbolji izbor za sindikate jer vrši integraciju stranih radnika u radnopravni sistem države prijema.

Međutim, usled sveprisutnog opadanja sindikalnog članstva i trenda liberalizacije industrijskih odnosa u Evropi, vrlo je teško postići ovakvo rešenje. Iz tog razloga sindikati pokušavaju da dobiju pomoć od države kroz zakonsku regulativu koja bi na jedinstven način uredila pitanje zarada domaćih i stranih radnika,

a neretko definisala i sistem kvota u pogledu broja stranih radnika koji mogu da imaju pristup tržištu rada države domaćina. Dobar primer predstavljaju nemački sindikati koji su prihvatili zapošljavanje stranih radnika pod uslovom da se na njih primenjuju ista pravna pravila kao i na domaće državljanke (Zahn 2018).

4 ZAKLJUČAK

Iako je analiza korišćena u ovom radu uglavnom kvantitativna i deskriptivna, ona pruža izvestan aksiološki uvid u vezi sa migracijama i njenim uticajem na ponudu radne snage u Evropi. Pored toga, više je nego evidentna činjenica da su radnici migranti u Evropi bili pokretačka radna snaga, naročito u situaciji kada je broj domaćih radnika u državama prijema bio smanjen.

Radnopravni položaj radnika migranata zasniva se, prvenstveno, na izvorima međunarodnog porekla, ali ipak, analizirajući broj ratifikovanih konvencija u ovoj oblasti, jasno se uočava da je on vrlo skroman, pa čak i da ne postoje adekvatni mehanizmi koji bi osigurali njihovu efikasnu primenu.

S druge strane, i pored utvrđenog značaja opštih odredbi navedenih u međunarodnim dokumentima, sasvim je jasno da se njihovom primenom ne mogu u potpunosti obuhvatiti sva pitanja vezana za zaštitu prava radnika migranata. U tom smislu ne čudi što su pojedine države i sindikati počeli da štite svoje interese donošenjem pravnih propisa u oblasti migracija i upravljanjem migracijama na svojoj teritoriji. U radu je ukazano na bojazan da će radne migracije negativno uticati na sindikalnu sliku u onim državama u kojima su sindikati slabi i razjedinjeni, odnosno bez prave moći da utiču na donosioce odluka. Primer su švedski sindikati u slučaju *Laval*,

koji je pokazao da članstvo u Evropskoj uniji podrazumeva ne samo ograničenje državnog suvereniteta u pogledu granične kontrole, već i u značajnoj meri modifikuje industrijske odnose u državama članicama, pa tako tradicionalni načini očuvanja socijalnog mira više nisu dovoljno efikasni.

Analiza motiva za emigraciju radne snage u Republici Srbiji pokazala je da čak i ukoliko se izvrše određene promene na nivou radnih organizacija ne bi došlo do smanjenja emigracije, jer motivi za

istu proizlaze ne samo iz nezadovoljstva uslovima rada, već osnov nalaze u definisanim ekonomsko-socijalnim uslovima i uopšte sagledavaju se u širem društvenom odnosno etičkom, kulturnom i političkom kontekstu.

Na kraju, neophodno je nastaviti sa praćenjem migracionih procesa jer se jedino tako može steći pravilan uvid u brojne socijalne, ekonomske i političke implikacije dosadašnjih emigracionih trendova iz Srbije, a na osnovu toga i formulisati adekvatan društveni odgovor.

LITERATURA

- Alberti, G., Holgate, J., & Turner, L. (2014). Opportunity and Choice for Unions Organizing Immigrant Workers: A Comparison Across Countries and Industries. In L.H. Adler, M. Tapia & L. Turner (Eds.) *Mobilizing Against Inequality: Unions, Immigrant Workers and the Crisis of Capitalism, Frank W. Piece Memorial Lecture*, (pp. 109–30). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Baccaro, L., & Howell, C. (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Betten, L. (1993). *International Labour Law*. Deventer: Kluwer.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B., & Visser, J. (2011). Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105. <https://doi.org/10.1177/0959680111400893>
- Caro, E., Berntsen, L., Lillie, N., & Wagner, I. (2015). Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1600–1620. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1015406>
- Council on Foreign Relations – CFR. (2018). The Work Ahead: Machines, Skills, US Leadership in the Twenty-First Century. New York: CFR (Independent Task Force Report no. 76). https://www.cfr.org/report/the-work-ahead/report/The_Work_Ahead_CFR_Task_Force_Report.pdf
- Cremers, J., Dolvik, J. E., & Bosch, G. (2007). Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. *Industrial Relations Journal* 38(6), 524–541. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2007.00462.x>
- Danaj, S., Vah Jevšnik, M., Kietbasa, M., & Szaraniec, M. (2023). There and gone again? Migration to and posting of third-country nationals from Slovenia and Poland. *European Labour Law Journal*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/20319525231165851>
- Dauvergne, C. (2008). *Making People Illegal: What Globalization Means for Migration*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals* (2009, June 18). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052>
- Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services* (1996, December 16). [L_1997018EN.01000101.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071)
- Douka, V., & Koniaris, V. (2001). Greece. In: R. Blanpain (Ed.), *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International.
- Hardy, J., Eldring, L., & Schulten, T. (2012). Trade Union Responses to Migrant Workers from the “New Europe”: A Three Sector Comparison in the UK, Norway and Germany. *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), 347–363. <https://doi.org/10.1177/0959680112461464>
- Harzig, C., Hoerder, D., & Gabaccia, D.R. (2009). *What is Migration History?* Cambridge: Polity Press.
- Holgate, J. (2013). Faith in unions: from safe spaces to organised labour? *Capital & Class* 37(2), 239–262. <https://doi.org/10.1177/0309816813484567>
- Hucker, J. (1978). Migration and Resettlement under International Law. In R. J. Macdonald, D. M. Johnston & G. Morris (Eds.), *The International Law and Policy of Human Welfare* (pp. 327–345). Alphen aan den Rijn: Sijthoff & Noordhoff.

- International Labour Organization. (2015). Global Estimates on Migrant Workers. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
- International Labour Organization. (2019). Work for a Brighter Future — Global Commission on the Future of Work. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- International Labour Organization. (2021). Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. Third edition. Geneva: International Labour Office. [wcms_808935.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_808935.pdf)
- Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K. F. (2010) Lessons from migration after EU enlargement. In M. Kahanec & K. F. Zimmermann (Eds.), *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration* (pp. 3–46). Berlin: Springer Verlag.
- Kant, I. (1955). *Večni mir*. Beograd: Gutenbergova galaksija.
- Kovačević, Lj. (2020). Zapošljavanje radnika migranata – pretpostavke, uslovi i ograničenja. *Strani pravni život*, 64(2), 5–25. <https://doi.org/10.5937/spz64-25648>
- Krings, T. (2009). A race to the bottom? Trade unions, EU enlargement and the free movement of labour. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), 49–69. <https://doi.org/10.1177/0959680108100165>
- Latković, B. (2015). Zaštita nezaposlenih lica posredstvom bilateralnih sporazuma o socijalnom osiguranju, sa posebnim osvrtom na sporazume koje je zaključila Republika Srbija i njihovu ratifikaciju, *Radno i socijalno pravo: Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, 2, 203–222.
- Leczykiewicz, D. (2014). Conceptualising Conflict Between the Economic and the Social in EU Law after Viking and Laval. In M. Freedland & J. Prassl (Eds.), *Viking, Laval and Beyond* (pp. 307–322). Oxford: Oxford University Press.
- Lerner, N. (2003). *Group Rights and Discrimination in International Law* (2nd ed.). The Hague: Kluwer Law International.
- Marx, K. (1870). Letters of Karl Marx 1870. Marx to Sigfrid Meyer and August Vogt In New York. https://www.marxists.org/archive/marx/works/1870/letters/70_04_09.htm
- Olea M., A., Rodríguez-Sañudo, F., & Guerrero F. E. (2018). *Labour Law in Spain*. The Hague: Kluwer Law International.
- Paunović, M., Krivokapić, B. & Krstić, I. (2013). *Međunarodna ljudska prava*, Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Peromingo, M., & Pieterse, W. (2018). The New World of Work and the Need for Digital Empowerment. *Forced Migration Review*, 58, 32–33.
- Predojević Despić J. (2010). Ka razumevanju determinanti međunarodnih migracija danas – teorijska perspektiva. *Stanovništvo*, 48(1), 25–48. <https://doi.org/10.2298/STNV1001025P>
- Špadina, H. (2012). *Radne migracije državljana trećih država u EU: pravni okvir, problemi i perspektive*. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.
- Strack, R., Booker, M., Kovacz-Ondrejko, O., Antebbi, P., & Welch, D. (2018, June 25), Decoding Global Talent 2018. *Boston Consulting Group – BSG*. <https://www.bcg.com/publications/2018/decoding-global-talent>
- Urdarević, B. (2013). Podugovaranje kao način zapošljavanja u Evropskoj uniji. In M. Mićović (Ed.) *Uslužno pravo* (pp. 1123–1133). Kragujevac: Pravni fakultet Univerzitet u Kragujevcu.
- Urdarević, B. (2019a). Analiza osnovnih uzroka migracija radne snage u Republici Srbiji. *Časopis za radno pravo i socijalno osiguranje*, 2, 15–28.

- Urdarević, B. (2019b). Zaštita prava radnika migranata u međunarodnom radnom pravu. In B. Ristivojević (Ed.), *Pravni aspekti migracija u regionu – Balkanska ruta* (pp. 91–107). Novi Sad: Pravni fakultet u Novom Sadu. <https://zbornik.pf.uns.ac.rs/wp-content/uploads/2019/05/Migracije-u-regionu-balkanska-ruta-2019.pdf>
- Urdarević, B. (2021). Pružanje usluga putem masovnog rada (crowdwork). In D. Vujisić (Ed.), *Usluge i vladavina prava* (pp. 459–470). Kragujevac: Pravni fakultet u Kragujevcu, Institut za pravne i društvene nauke. <https://doi.ub.kg.ac.rs/usluge-i-vladavina-prava-2021/>
- Uredba o ratifikaciji konvencije Međunarodne organizacije rada br. 102 o minimalnoj normi socijalnog obezbeđenja* (1952, June 28). http://demo.paragraf.rs/demo/combined/Old/t/t2005_05/t05_0085.htm
- Uredba o ratifikaciji konvencije Međunarodne organizacije rada br. 97 o migracijama u cilju zapošljavanja* (1968, December 10). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/viewdoc?regactid=410554&doctype=reg&findpdfurl=true>
- Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Deventer: Kluwer. <https://doi.org/10.2307/2201003>
- Vukorepa, I. (2018). Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 68(1), 85–120.
- Zahn, R. (2018). *New Labour Laws in Old Member States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zakon o ratifikaciji konvencije Međunarodne organizacije rada br. 143 o migracijama u uslovima zloupotreba i unapređenju jednakih mogućnosti i tretmana radnika migranata* (1980, November 26). <https://remis.rs/wp-content/uploads/2020/04/MOR-143-Konvencija-o-migracijama-u-uslovima-zloupotrebe-i-unapredenju-jednakih-mogucnosti-i-tretmana-radnika-migranata-1975.pdf>

How to cite: Urdarević, B. (2023). Implications of labour migration on the European labour market – labour law aspects. *Stanovništvo*, 61(1), 91–106. <https://doi.org/10.2298/STNV2301091U>

<https://doi.org/10.2298/STNV2301091U>