



Transition from work of seasonal workers to permanent labour immigration — the case of Serbia

Mario Reljanović¹ 

ABSTRACT

The current deficit of workers in the Serbian labour market is a consequence of several complementary factors. Among them, a few important challenges can be singled out: labour migrations of domestic workers, decrease in the number of working-age residents, as well as an increase in the amount of new jobs. At the same time, there is a large number of domestic workers who do not want to work in unfavourable working conditions and forms of work engagement, which leads to high rates of inactivity in the labour market. The effect of these circumstances led to an attempt to transform the regime of employment of foreign workers. The current system was created in the conditions of a self-sufficient labour market, where the presence of foreign labour was short-term and limited to specific jobs. Today, however, there is a need to facilitate the permanent immigration of workers to Serbia.

The research followed the efforts to standardise the new employment regime for foreigners, which enabled foreign workers to have easier access to the labour market and long-term work engagement. The quality of the undertaken or announced measures, their consequences for the labour market, labour rights of foreign workers, and the quality of supervision over the application of the legal framework were all examined in an attempt to show how the new normative framework is intended for the permanent settlement of immigrant workers, instead of the short-term seasonal use of foreign labour. The issue of integration of foreign workers and their families was considered a special challenge, that is, whether it was enough to change the regime of work permits in order to attract a larger number of workers who will successfully integrate into social life and the community in Serbia.

The basic starting hypothesis was that Serbia's labour market needs a larger number of workers from abroad but also that partial changes in regulations would not

¹*Institute of Comparative Law, Belgrade*

Correspondence:

Mario Reljanović,
Institute of Comparative Law, Belgrade

Email:

m.reljanovic@iup.rs

necessarily lead to the creation of conditions for their permanent settlement. The normative analysis method was used in the research.

KEYWORDS

labour migrations, labour market, employment of foreigners, single permit, working conditions

Tranzicija od rada sezonskih radnika ka trajnoj radnoj imigraciji – slučaj Srbije

SAŽETAK

Aktuelni deficit radnika na tržištu rada Srbije posledica je radnih migracija domaćih radnika, smanjenja broja radno sposobnih stanovnika, kao i povećanog broja novih poslova. Delovanje ovih okolnosti dovelo je do pokušaja transformacije režima zapošljavanja radnika iz inostranstva. Aktuelni sistem nastao je u uslovima samodovoljnog tržišta rada, gde je prisustvo strane radne snage bilo kratkoročno i ograničeno na specifične poslove. Danas, međutim, postoji potreba omogućavanja trajnih imigracija radnika u Srbiju.

Istraživanje prati napore za normiranje novog režima zapošljavanja stranaca, koji omogućava lakši pristup stranih radnika tržištu rada, ali i njihov dugoročni radni angažman. Ispituje se kvalitet preduzetih ili najavljenih mera, njihove posledice po tržište rada, ali i radnopravni položaj stranih radnika, kao i kvalitet nadzora nad primenom pravnog okvira. Kao poseban izazov se razmatra pitanje integracije stranih radnika i njihovih porodica, odnosno da li je dovoljno izmeniti režim radnih dozvola da bi se privukao veći broj radnika koji će se uspešno uklopiti u društveni život i zajednicu u Srbiji.

Osnovne polazne pretpostavke jesu da je tržištu rada Srbije potreban veći broj radnika iz inostranstva, ali i da parcijalne izmene propisa neće nužno dovesti do stvaranja uslova za njihovo trajno nastanjenje. U radu je korišćen metod normative analize.

KLJUČNE REČI

radne migracije, tržište rada, zapošljavanje stranaca, jedinstvena dozvola, uslovi rada

1 UVODNA RAZMATRANJA

Stanje na tržištu rada u Srbiji doživelo je značajne promene u prethodnoj deceniji. Više procesa koji se odvijaju istovremeno, i koji na mnogo načina deluju komplementarno, uticali su na drastično smanjenje ponude radne snage, kao i na nepovoljnu strukturu nezaposlenih na tržištu rada. Visok stepen radne neaktivnosti, kao i slaba zapošljivost lica koja se formalno vode kao nezaposlena, uz kontinuirane loše demografske trendove i veliki odliv radne snage na tržište drugih zemalja, prvenstveno Evropske unije, doveli su do nedostatka radnika¹ u više obrazovnih profila. Tržište rada, dakle, odlikuje visok nivo emigracije radne snage i neformalne zaposlenosti, nedovoljno razvijen privatni sektor i postojanje premije zarada u javnom sektoru (Zvezdanović Lobanova, Lobanov i Zvezdanović 2021). Takođe, trebalo bi napomenuti da su i dalje prisutne posledice procesa koji su delimično još uvek aktuelni, a koji su od 2000. godine uneli značajne promene na tržište rada kada je reč o razvoju novih tehnologija, krahu određenih industrijskih grana i stvaranju strukturnih neusklađenosti u privredi (Milošević 2017). Ovi procesi su svakako omogućili neke od posledica kao što je niska konkurentnost teško zapošljivih radnika na tržištu rada, ali i mogućnosti fleksibilnog radnog angažovanja domaćih radnika na stranim tržištima rada. Matijević ovu pojavu naziva „pokrivenim odlivom mozгова“, odnosno „virtuelnom

emigracijom“, naglašavajući da se lica koja se bave poslovima koji se mogu obavljati na daljinu, fizički nalaze u Srbiji ali rade za strane poslodavce i ne pojavljuju se na domaćem tržištu rada (Matijević 2021). Jandrić i Molnar (2017) dodaju u ovu slagalicu još jedan važan deo, nesigurnost zaposlenja: „relativno visoko učešće ranjive zaposlenosti, visoka stopa neformalne zaposlenosti i niže učešće zaposlenih radnika koji imaju ugovore na neodređeno vreme“.

Trebalo bi napomenuti i da je struktura novih poslova u prethodnoj deceniji neprivlačna, budući da se u velikoj većini radi o jednostavnim, manuelnim poslovima u lošim uslovima rada i sa fleksibilnim, nesigurnim ugovornim statusom zaposlenog ili radno angažovanog lica. Iako je tržište rada pokazalo određenu izdržljivost na krizu izazvanu pandemijom virusa COVID-19 (Mihajlović Marjanović 2022), indikativno je da je u prvom talasu otpuštanja radnika upravo bilo najviše onih koji se nalaze u najnepovoljnijem položaju: radnici van radnog odnosa, radnici na faktičkom radu, zaposleni preko agencija za privremeno zapošljavanje. Teret kontinuirane proizvodnje u tom periodu često je ostvarivan na osnovu smanjene sigurnosti radnika, pa se dešavalo da radne prostorije postanu pandemijska žarišta (videti: Reljanović 2020b, 2020c). Istovremeno, određenim kategorijama radnika koji su bili od naročitog značaja za očuvanje sistema zdravstvene i socijalne zaštite nametane su nezakonite i neustavne radne obaveze (Bradaš, Reljanović i Sekulović 2020; Reljanović 2020d). Ovaj primer pokazuje da se teret krize (zdravstvene u konkretnom slučaju, ali i ekonomske, finansijske ili političke) veoma lako prevaljuje sa poslodavca na radnike, koji su nezadovoljni ovakvim statusom i traže sigurnije oblike angažovanja i bolje uslove rada,

¹ U ovom istraživanju termin „radnik“ se upotrebljava za svako lice koje učestvuje u procesu rada, bez obzira na to da li je pravni osnov učešća ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju van radnog odnosa. Termin „zaposleni“ podrazumeva lice koje radi u radnom odnosu, a termin „radno angažovano lice“, lice koje radi van radnog odnosa.

koje po pravilu pronalaze na inostranim tržištima rada.

Iako je prisutan duže vreme, nedostatak radne snage u Srbiji naročito je uočljiv u prethodnih pet godina. Takav trend koincidira i sa naglim povećanjem broja izdatih radnih dozvola. Dok je u 2017. godini izdata 2701 dozvola, u 2018. godini se beleži prvi nagli skok i broj od 8283 radne dozvole (Vlada Republike Srbije 2017, 2018). Trend progresivnog rasta radnih dozvola nastavljen je i u narednim godinama, tako da je u 2022. godini izdato ukupno 35.180 radnih dozvola (Nacionalna služba za zapošljavanje 2022). Reakcija države na ovakva dešavanja na tržištu rada nije bila naročito efikasna. Kroz takozvanu populacionu politiku probalo se pronaći dugoročno demografsko rešenje. Međutim, sa br-zom aktuelizacijom izražene krize na tržištu rada, država se ipak odlučila za drugačije korake koji bi trebalo da zadovolje potrebu za radnom snagom na kratak rok. U tom smislu se razmišljalo o promeni načina dovođenja stranih radnika, njihovom radnom angažovanju i mogućnostima trajnijeg boravka i rada. Jedan od važnijih koraka ka ostvarivanju opisane taktike jeste usvajanje izmena i dopuna Zakona o strancima iz 2018. godine (2023) i Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023).

Istraživanje prati ove izmene, koje podrazumevaju temeljnu transformaciju režima boravka i zapošljavanja stranaca². Kritički osvrt na usvojene normativne intervencije ima pre svega za cilj da pokaže da li će one biti dovoljne da se zadovolji aktuelna potreba za radnicima, kakav će biti položaj stranih radnika u Srbiji, kako

će i da li će pojačano dovođenje stranih radnika uticati na uslove rada domaćih radnika. Konačno, jedna od teza koje će biti razmatrane odnosi se na pristup zakonodavca prilikom usvojenih izmena i dopuna zakona – da li je napravljen raskid sa prethodnom tezom samodovoljnog tržišta rada na kojem se povremeno pojavljuju strani sezonski radnici, i da li je dovoljno oblikovano novo tržište rada koje je spremno da primi imigrantsku radnu snagu na duži period, uključujući i trajni ostanak radnika u Srbiji.

U skladu sa navedenim, najpre se pravi osvrt na postojeće stanje na tržištu rada i faktore koji deluju na ponudu i potražnju za radnicima. Potom se analiziraju intervencije načinjene u normativnom okviru, da bi se na osnovu ove analize pristupilo dubljem sagledavanju kako bi moglo tržište rada da izgleda na srednji rok. Na kraju istraživanja data su pojedina zapažanja u vezi sa samim politikama dovođenja strane radne snage, uspešnosti njihove realizacije i preporukama za poboljšano sagledavanje ovih procesa na duži rok. U radu je korišćen metod normativne analize.

2 STANJE NA TRŽIŠTU RADA SRBIJE

Više faktora utiče na nepovoljno stanje na tržištu rada u Srbiji, koje karakteriše veća potražnja od ponude za određenim zanimanjima, visok udeo radno neaktivnog stanovništva, kao i veliki broj teško zapošljivih lica.

Broj stanovnika u Srbiji, prema popisu stanovništva iz 2022. godine u odnosu na popis iz 2011. godine, manji je za 539.859 lica (uporediti: Republički zavod za statistiku 2011 i 2022). U odnosu na rezultate iz 2002. godine, broj stanovnika manji je za 857.736 (uporediti: Republički zavod za statistiku 2022 i Penev

² Termin „stranci“ u ovom istraživanju upotrebljen je u značenju koje ima u Zakonu o strancima i Zakonu o zapošljavanju stranaca, i podrazumeva lica sa stranim državljanstvom, odnosno lica bez državljanstva.

2018). Na ovu okolnost uticala su dva procesa koji se istovremeno dešavaju: odseljavanje stanovnika u druge zemlje, prvenstveno države Evropske unije, kao i nepovoljan prirodni priraštaj, koji je negativan godinama unazad (Republički zavod za statistiku 2023b). Ukoliko bismo poredili samo radno sposobno i radno aktivno stanovništvo, umanjeno u odnosu na 2011. godinu bilo bi i daleko veće, pre svega zbog takozvanih „cikličnih (kružnih) radnih migracija”³, stanovnika Srbije koji borave i rade u drugim državama bez odgovarajućih dozvola, kao i onih koji i dalje formalnoppravno imaju veze sa matičnom državom (prijavu boravka, ličnu kartu i pasoš Republike Srbije), ali se nalaze u dužem periodu u inostranstvu (na takozvanom „privremenom boravku” koji je prepoznat u Zakonu o prebivalištu i boravištu građana (2011), koji nije uvek uredno prijavljen u skladu sa zakonskom obavezom). Problem sa neodjavljivanjem prebivališta u Srbiji prepoznat je i u Strategiji o ekonomskim migracijama Republike Srbije za 2021–2027. godinu (2020). Sva ova lica se u popisu vide kao građani Srbije, ali se neće pojaviti na tržištu rada, pa je u tom smislu njihov formalni status irelevantan. Isti je slučaj i sa pomenutim „virtuelnim migracijama”, licima koja se fizički nalaze u Srbiji i posmatraju kao neaktivna na tržištu rada, dok rade na daljinu za strane poslodavce.

Na negativne trendove na tržištu rada nisu, s druge strane, značajnije uticali sporije napuštanje tržišta konstantnim uvećanjem granice za ostvarivanje prava na starosnu penziju kod žena koje se sprovodi od 2015. godine, kao ni činjenica da 15% korisnika starosne penzije i dalje radi (Penzin 2021).

³ Prema jednom istraživanju, oko 60% radnika iz Srbije koji borave u Evropskoj uniji, pripadaju kružnim migracijama radnika (Nastevski 2022).

Tržište rada u Srbiji ne karakterišu, međutim, samo slab priliv i veliki odliv radne snage, koji dovode do veće potražnje u odnosu na ponudu. I drugi faktori, koji deluju komplementarno, utiču na ukupnu sliku. Kao što je već napomenuto, godinama unazad je izražena visoka stopa radno neaktivnog stanovništva. Stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti su niske, što ukazuje na veliki broj lica koja se ne pojavljuju na tržištu rada. Na osnovu ankete o radnoj snazi, u prvom kvartalu 2023. godine stopa zaposlenosti bila je 49,6% a nezaposlenosti 10,1% (Republički zavod za statistiku 2023a). Stopa radno aktivnog mlađeg stanovništva je takođe niska. Stopa nezaposlenosti mladih uzrasta 15 do 24 godine starosti u prvom kvartalu 2023. godine iznosila je 24,9% (Republički zavod za statistiku 2023a). Prema poslednjim dostupnim podacima, udeo radnika koji rade bez pravnog osnova (takozvani „rad na crno”) u ukupnoj zaposlenosti iznosi 12,6% (Republički zavod za statistiku 2023a; za poređenje stopa aktivnosti, neaktivnosti, kao i aktivnost mladih sa podacima Evropske unije, videti: Ognjenović, Pavlović i Kuzmanov 2021), ali su ovo anketni podaci dok predstavnici sindikata smatraju da je taj udeo i značajno viši, posebno u pojedinim delatnostima (na primer, u poljoprivredi 51,5%, u građevini oko 33%; videti: Portal 021 2022). Pojedine profesije ostale su bez većeg broja radnika zbog njihovog masovnog iseljavanja. Istovremeno, i podzaposlenost jeste jedna od ozbiljnih anomalija na tržištu rada kojoj se ne posvećuje dovoljno pažnje (Bradaš 2017).

Sve navedeno dovodi do manjka radne snage u Srbiji, ali i do loše strukture kvalifikacija nezaposlenih koji su u potrazi za poslom, što za posledicu ima veliki broj sistemski nezaposlenih i izuzetno teško zapošljivih lica. U kategorijama

koje su strateškim dokumentima označene kao teže zapošljive, udeo sistemске nezaposlenosti u 2021. godini varirao je od 60 do 90% (Reljanović, Bradaš i Šćekić 2023).

Imajući sve navedeno u vidu, a budući da drugi pristupi nisu dali efekte ili nisu dovoljno efikasni da pokažu efekte na kratak rok, čini se da se kao dominantno rešenje rešavanja problema nedostatka radnika nametnulo njihovo dovođenje iz drugih zemalja. Zbog toga su tokom 2022. godine izrađene izmene i dopune Zakona o strancima 2018 (2023) i Zakona o zapošljavanju stranaca 2014 (2023), koje bi trebalo da doprinesu lakšem angažovanju strane radne snage.

3 IZMENE REGULISANJA ZAPOŠLJAVANJA STRANACA

Izmena zakonskog okvira zapošljavanja stranaca svakako jeste legitiman pokušaj da se utiče na analizirana nepovoljna kretanja na tržištu rada. U fokusu ovih izmena su tri zakona: Zakon o strancima iz 2018. godine (2023), Zakon o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023) i Zakon o državljanstvu iz 2004. godine (2018). Prva dva su izmenjena i dopunjena u značajnoj meri jula 2023. godine, dok su izmene i dopune Zakona o državljanstvu i dalje u skupštinskoj proceduri za usvajanje (stanje na dan 8. 8. 2023. godine).

Najznačajnija novina u izvršenim izmenama dva zakona jeste postupak dobijanja boravišne i radne dozvole za strance. Odnos zakonodavca prema mehanizmu dobijanja dozvole za rad u Republici Srbiji značajno je izmenjen. Dok je prethodna procedura podrazumevala nužno dug i relativno komplikovan postupak, novo zakonsko rešenje je prilagođeno dinamičnoj potrebi na tržištu rada. Objedinjeni su postupci za dobijanje boravišne i radne

dozvole, a ceo proces se može sprovesti elektronskim putem. U cilju veće efikasnosti i redovnog savladavanja priliva zahteva za izdavanje jedinstvene dozvole (kako je nazvana objedinjena dozvola za boravak i rad), rokovi za odlučivanje po zahtevu su drastično skraćeni. Ukupan rok za odlučivanje po zahtevu za izdavanje jedinstvene dozvole iznosi 15 dana od dana prijema zahteva. Bezbednosna procena, kao i test tržišta rada, moraju se završiti u roku od 10 dana od dana prijema zahteva (Zakon o strancima iz 2018. godine (2023), član 46g). Dodatno, članom 16a Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023), uređen je rok od četiri dana u kojem se mora okončati test tržišta rada. Već na prvi pogled jasna je namera da se poslodavci privole na angažovanje strane radne snage time što će period dolaska stranca i otpočinjanja njegovog rada biti skraćen, a samim tim i troškovi poslodavca u tom smislu značajno umanjani.

Postupak za dobijanje jedinstvene dozvole, pojednostavljeno gledano, sastoji se u tome da poslodavac podnosi elektronskim putem dokumentaciju koja je potrebna i za dozvolu boravka i za radnu dozvolu, koja se sada izdaje kao jedinstvena dozvola. U radnopravnom smislu od značaja je da, u okviru davanja saglasnosti na zapošljavanje stranca, Nacionalna služba za zapošljavanje sprovodi test tržišta rada, koji bi trebalo da pokaže da li u Srbiji postoje radnici koji mogu obavljati iste poslove.

Zakonom o strancima iz 2018. godine (2023) maksimalno trajanje dozvole produženo je sa jedne godine, koliko je najduže trajala radna dozvola, na tri godine, koliko može trajati jedinstvena dozvola (u okviru koje se nalazi i dozvola za rad). Stranac može biti angažovan u radnom odnosu, direktno ili preko agencije za privremeno zapošljavanje – kada

će biti primenjen i Zakon o agencijskom zapošljavanju (2019), ali i u režimu rada van radnog odnosa, na osnovu nekog od postojećih ugovora o radnom angažovanju. Ovim zakonima se ne ulazi u režim rada koji je regulisan Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima (2018), kojim je predviđeno angažovanje stranaca bez izdavanja radne dozvole.

Pored navedenih rešenja, još jedno privlači pažnju kao primer dobrog normiranja i pokušaja da se reše problemi koji su do sada postojali u praksi. Reč je o odredbi iz člana 9 stava 5 Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023), prema kojem strancu koji izgubi posao na osnovu kojeg je dobio jedinstvenu dozvolu, ova dozvola ne prestaje da važi automatski već to lice ima rok od 30 dana da nađe novo zaposlenje. U dosadašnjoj praksi se dešavalo da strani radnici dođu u Srbiju nakon što su dogovorili (a najčešće i ugovorili) sa poslodavcem obavljanje poslova pod određenim uslovima rada, a da nakon dolaska – odmah ili nakon nekog vremena – budu premešteni na druge poslove, pod značajno lošijim uslovima rada (neretko i ispod zakonskog minimuma). Nesavesni poslodavci su zloupotrebljavali rešenje prema kojem je radna dozvola zavisila od održavanja radnog odnosa povodom kojeg je izdata. Sa prestankom radnog odnosa prestalo bi i važenje radne dozvole, što je predstavljalo značajan ucenjivački potencijal za poslodavce. Kovačević ovo naziva problemom „kvaka 22”, jer se radi o uslovljavanju izdavanja odobrenja za boravak posedovanjem dozvole za rad, uz istovremeno uslovljavanje izdavanja dozvole za rad posedovanjem odobrenja za boravak (Kovačević 2020). Strani radnici su u takvim situacijama pristajali i na manje povoljne uslove rada. Ovo naročito važi

za strance koji nisu dolazili iz susednih već iz dalekih zemalja Azije ili Afrike, i koji nisu imali ni dovoljno sredstava da se samostalno vrate u zemlju iz koje su došli, ili neku drugu zemlju u kojoj bi mogli da nastave radno angažovanje. Izmenom zakona je otklonjena takva opasnost, tako da radnik koji nije zadovoljan uslovima rada može i na svoju inicijativu da raskine ugovor o radu i zaposli se kod drugog poslodavca. Međutim, čini se da je loše rešenje period koji je ostavljen strancu za tako nešto. Ukoliko prestanak radnog odnosa nije inicirao sam radnik zbog toga što je pronašao drugog poslodavca, biće mu jako teško da u kratkom roku od 30 dana pronađe odgovarajuće zaposlenje (naročito ako se uzme u obzir nepoznavanje jezika, sistema zapošljavanja i tržišta rada). Imajući to u vidu, velike su šanse da taj radnik prihvati bilo kakav posao samo u pokušaju da ostane u Srbiji, odnosno sačuva jedinstvenu dozvolu, čak i takve koji su manje povoljni po njega od onih na kojima je prethodno radio.

Još neka rešenja su usmerena na otklanjanje dosadašnje loše prakse. Ona se pre svega odnose na takozvane posebne slučajeve zapošljavanja stranaca, i to pre svega upućene radnike i radnike koji se kreću kroz privredno društvo, koji su regulisani članovima 19. i 21. Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023). U pitanju su dve kategorije radnika koje privremeno dolaze na rad u Srbiju, a da im tom prilikom ne prestaje radni odnos kod matičnog poslodavca u inostranstvu. Samim tim, oni se nisu nalazili u redovnom režimu dobijanja radne dozvole. Dosadašnja tumačenja odredbi Zakona o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023), čak i ona koja su proistekla od nadležnih državnih organa, bila su veoma nepovoljna po ove radnike. Zahvaljujući činjenici da ovi radnici ostvaruju prava iz radnog

odnosa kod matičnog poslodavca, dakle u inostranstvu, poteklo je pogrešno tumačenje da se na njih ne odnose propisi Republike Srbije kada je reč o uslovima rada, dok se propisi koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu nesmetano primenjuju. U više slučajeva ovo tumačenje je upotrebljeno na štetu radnika (ASTRA 2022; Reljanović 2020a). Njime je, između ostalog, zanemareno i opšte načelo univerzalnosti delovanja inspekcije rada, odnosno tumačenja njene nadležnosti na način koji će obuhvatiti što više radnika i što više nadziranih subjekata (videti o načelu univerzalnosti: Kovačević 2022). Nije sasvim jasno kako i zašto su se postojeće norme tumačile na ovaj način, ali se izmenama i dopunama zakona svaka nedoumica u vezi sa primenom domaćeg prava eliminiše. Na upućene radnike, kao i radnike koji se kreću kroz privredno društvo, primenjivaće se pravo države u kojoj su zaposleni, osim u slučajevima kada domaće zakonodavstvo predviđa povoljnije uslove rada – u tim situacijama primenjivaće se nacionalni propisi Srbije. Ovo rešenje je suštinski i do sada bilo normirano, ali ne na ovako izričit način – očigledno je da je zakonodavac smatrao da je potrebno da se stane na kraj pogrešnim tumačenjima koja su davala veoma loše rezultate u praksi, dovodeći veliki broj radnika u situaciju da postanu žrtve trgovine ljudima.

Konačno, predložene izmene Zakona o državljanstvu iz 2004. godine (2018) mogu se posredno povezati sa prethodnom opisanim intervencijama na tržištu rada. Međutim, rešenje koje je predviđeno Predlogom zakona o izmenama i dopunama Zakona o državljanstvu nailazi na dosta kritika. Reč je o normi prema kojoj će stranac, koji radi u Republici Srbiji bar godinu dana, moći da aplicira za državljanstvo Srbije. Aktuelno rešenje iz

člana 14 stava 1 tačke 2 i stava 3 Zakona o državljanstvu iz 2004. godine (2018) pretpostavlja minimalni legalni boravak od tri godine u Srbiji (bez obzira na to da li lice radi), uz ispunjenje nekih dodatnih uslova među kojima je svakako najvažniji da postoji otpust iz stranog državljanstva, odnosno da se lice odreklo državljanstva matične države. Ovaj uslov nije predviđen potencijalnim novim rešenjem, što znači da će strani radnik moći da zadrži oba državljanstva.

Drugi uslovi koji su predviđeni potencijalnim novim rešenjem (da u državljanstvo Republike Srbije može biti primljen stranac koji najmanje jednu godinu boravi u Srbiji, završio je srednje ili visoko obrazovanje u Srbiji ili mu je priznata strana visokoškolska diploma, i koji da izjavu da Republiku Srbiju smatra svojom državom) takođe ne moraju da predstavljaju neku naročitu prepreku, tako da je izvesno da će veći broj stranih radnika koji to žele moći posle samo godinu dana rada (i to rada koji podrazumeva bilo kakav rad, u radnom odnosu ili van radnog odnosa) moći da aplicira za državljanstvo i da pri tome zadrži svoje matično državljanstvo zemlje porekla. Koliko je ovo rešenje liberalno i koliko je u nesrazmeri sa ostalim rešenjima koja su predviđena izmenama i dopunama ovog zakona pokazuje i činjenica da se prema istim izmenama člana 15 supružnik lica koje na ovaj način stekne državljanstvo i samo prima u državljanstvo jednostavnim davanjem izjave da smatra Republiku Srbiju svojom državom. Istovremeno, predviđenim izmenama člana 17 pooštavaju se uslovi za prijem u državljanstvo supružnika domaćih državljana i zahteva se potpuno iracionalni uslov trajanja braka od bar 10 godina. Ovakva praksa može značajno ugroziti liberalni vizni režim Evropske unije prema Srbiji, budući da se njome stvara

mogućnost da državljani trećih zemalja kojima je ulaz u Evropsku uniju veoma ograničen zloupotrebe takvu zakonsku odredbu kako bi prikriju pravu zemlju porekla i ušli na teritoriju Evropske unije kao državljani Republike Srbije (Radišić 2023; Bogdanović 2023).

Trebalo bi pomenuti i da analizirane izmene nisu jedine koje će doprineti većem prilivu stranih radnika. Inicijativa „Otvoreni Balkan” je već dovela do potpisivanja više međudržavnih sporazuma sa Albanijom i Severnom Makedonijom, među kojima su za tržište rada svakako interesantni oni koji se odnose na slobodu kretanja i međusobno priznavanje visokoškolskih kvalifikacija (Zakon o potvrđivanju Sporazuma o slobodi kretanja sa ličnim kartama na Zapadnom Balkanu 2023; Zakon o potvrđivanju Sporazuma o priznavanju kvalifikacija u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu 2023). Ukoliko se realizuju i navedeni sporazumi o slobodnom zapošljavanju bez radnih dozvola, svakako se može očekivati veći priliv radnika iz ove dve države.

4 POTENCIJALNI IZAZOVI U SPROVOĐENJU NOVOG PRAVNOG OKVIRA

Na osnovu analiziranih normativnih izmena može se jasno zaključiti nekoliko ciljeva koji se žele postići njihovom primenom:

- postupak dovođenja stranih radnika olakšan je, automatizovan i skraćen, čime se dovođenje stane radne snage čini pristupačnijom i isplativijom opcijom poslodavcima;

- usvajanjem izmena i dopuna, umesto samodovoljnog i izolovanog tržišta rada na koje se ulazi iz inostranstva samo u izuzetnim slučajevima, Srbija je dobila liberalizovani model dovođenja stranih

radnika karakterističan za tržište rada koje se u velikoj meri oslanja na radnu snagu iz inostranstva;

- veliki broj pojedinačnih mera ukazuje na pokušaje da se u što većoj meri umanj razlikovanje domaćih od stranih radnika;

- ukupnost izvršenih i najavljenih izmena usmerena je ka tome da se umesto privremenih, sezonskih radnika privuku radnici koji će ostati u Srbiji u dužem periodu, pa i trajno.

Očekivani efekti izmena zakona se dakle mogu svesti na to da se cilja preobražaj dovođenja stranih radnika od onih koji su po pravilu angažovani kratkotrajno, na privremenim ili sezonskim poslovima, ka onima koji će biti trajna radna imigracija u Srbiji. Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za 2021–2027. godinu (2020) prepoznaje ovu taktiku, tako da su strani radnici označeni kao jedna od ključnih ciljnih grupa, a privlačenje stranaca različitih obrazovnih profila jedan od postavljenih ciljeva upravljanja ekonomskim migracijama. Predložena mera u okviru ostvarivanja tog cilja je i „razvoj programa za privlačenje i uključivanje stranaca različitih obrazovnih profila na tržište rada (po tipu kombinovana: regulatorna i podsticajna)”. Može se zaključiti da će regulatorni deo biti izvršen predloženim, odnosno usvojenim izmenama zakona. Opšte podsticajne mere još uvek nisu aktuelizovane.

Iako je većina izmena urađena pažljivo i u skladu sa trenutnim potrebama na tržištu rada, na njih bi trebalo gledati pažljivo i kritički, jer postoji više faktora o kojima se nije dovoljno razmišljalo a koji će oblikovati tržište rada u Srbiji na srednji rok, nakon prvog velikog talasa radnih imigracija koji je praktično započeo i pre početka primene novih zakonskih rešenja.

Jedan od osnovnih nedostataka u postavljenom sistemu jeste faktičko odustajanje od „privlačenja” specijalizovanih stručnjaka iz inostranstva. Naime, izvršene izmene, po svemu sudeći, neće biti atraktivne za visokokvalifikovane radnike, koji takođe nedostaju na tržištu rada. Pored toga, specijalizovana lica nedostaju u profesijama u institucijama u javnom sektoru (naročito u zdravstvu), koje neće koristiti analizirane mehanizme. Činjenica je da će dovođenje stranih radnika, kao i do sada, pre svega služiti za popunu nedostajućih radnika u privatnom sektoru, kao i da će poslodavci veći upliv strane radne snage videti kao šansu za snižavanje cene rada, a ne kao priliku da integrišu nove radnike u postojeće uslove ili da ih unaprede za ona zanimanja koja su deficitarna. To otkriva i paradoks u postupanju države, koja se ne ponaša tržišno – kada je manjak radne snage uslovio poskupljenje rada u mnogim delatnostima u kojima je teško doći do radnika, umesto poboljšanja opštih uslova rada (pre svega, intervencija u Zakonu o radu (2005) i povećanja minimalne cene rada, kao i intenzivnog pospešivanja granskog kolektivnog pregovaranja) došlo je do svojevrsnog „dampinga” radne snage, uvoza radnika sa drugih tržišta po istoj ili još nižoj ceni rada. Ipak, ovakvo postupanje je kratkog daha jer će radnici koji dođu u Srbiju, bez obzira na uslove rada koje su imali u matičnoj državi, biti nezadovoljni njima kada ih uporede sa uslovima rada u državama Evropske unije – tako se rizikuje da Srbija postane samo „protočni sud” za strane radnike na putu ka zaposlenju u Evropskoj uniji. U tom smislu se koraci koji su učinjeni ka zadržavanju radnika nakon njegovog dovođenja ne čine adekvatnim jer je ukupna klima postupanja prema radnicima izrazito negativna,

naročito u poređenju sa geografski bliskim državama koje su članice Evropske unije. Trebalo bi, naravno, imati u vidu i ekonomske troškove neprestanog odliva radne snage, naročito visokoškolskih kadrova u koje je uloženo dosta javnih sredstava (Božić Miljković, Pavlović i Despotović 2023).

Drugi problem koji nije rešen, niti se o potencijalnom rešenju za sada govori kada je reč o nadležnim državnim organima, jeste odgovor na pitanje šta je potrebno izmeniti da bi se strani radnici potpuno i trajno integrisali u društvo u Srbiji. Pomenuto rešenje sa ubrzanim dobijanjem državljanstva nije adekvatno. Ne samo što može ugroziti našu poziciju prema politikama bezbednosti granica Evropske unije, već neće uticati povoljno ni na same strane radnike. Stranci u Srbiji nailaze na niz zakonskih i administrativnih prepreka kada je reč o osnovnim životnim pitanjima – zaključenje braka, nasleđivanje, podizanje kredita, kupovina nekretnina, obrazovanje dece ili odraslih. Urdarević pravilno primećuje i činjenicu da spajanje porodica stranih radnika može dovesti do problema sa zapošljivošću bračnog druga ili partnera, pa je potrebno osmisliti posebne programe u okviru kojih bi se radilo na unapređenju zapošljivosti sa ovim ljudima (Urdarević 2019). Sticanjem državljanstva će se neka od njih nužno rešiti, ali ovo ne može biti jedina mera koja će se primeniti kada je reč o njihovom uklapanju u novu zajednicu, koja može biti potpuno kulturološki različita od one u kojoj su prethodno živeli. Ili drugim rečima, radnik koji nakon godinu dana dobije državljanstvo Srbije neće rešiti pitanje na kojem jeziku će se školovati njegovo dete koje je naknadno pristiglo nakon spajanja sa porodicom. U Strategiji o ekonomskim migracijama Republike Srbije za 2021–2027.

godinu (2020) ovaj problem je prepoznat kao „nedostatak posebnih programa i mehanizama integracije povratnika iz inostranstva i strane radne snage“, ali se čini da za sada nije u većoj meri zaoкупio pažnju donosilaca odluka.

5 ZAKLJUČAK

Tržište rada je složeni mehanizam na koji u svakom trenutku deluje niz faktora. Od privredne aktivnosti i privrednog rasta države zavisi da li će postojati kontinuirana povećana potreba za radnicima. Od strukture delatnosti zavisi da li će određeni stručni profili biti više ili manje traženi. S druge strane, kako demografski tako i migracioni faktori utiču na postojanje (zadovoljavajuće) ponude radnika. Svi ovi, kao i mnogi drugi faktori koji su pomenuti u prethodnoj analizi gotovo nikada nisu stabilni u dužem vremenskom periodu. U tom smislu se ponuda i potražnja za radnom snagom neprestano menjaju. Ipak, kada u određenom vremenskom periodu postoje okolnosti koje dovode do smanjenja raspoložive radne snage i povećanja tražnje za istom, tržište rada ne može ostati relativno izolovano kao što je bio slučaj u Srbiji. Zakon o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023), kao i njegov normativni prethodnik, nije pretpostavljao postojeće potrebe za dovođenjem stranih radnika. Naprotiv, parametri u kojima je zakon donet ukazivali su na dugoročnu stabilnost ponude na tržištu rada, dok je potražnja bila relativno niska. Promene u prethodnih deset godina dovele su do toga da se više ne može računati na samodovoljnost unutrašnjeg tržišta rada, već je potrebno da se liberalizuje način dovođenja stranih radnika.

Otuda su opisane normativne intervencije logične i očekivane. Otvaranje tržišta rada za strane radnike po jed-

nostavnijim procedurama je, međutim, samo jedan od aspekata koje bi trebalo sagledati. Drugi element reformi koje su izvršene (i koje će se nastaviti izmenama Zakona o državljanstvu iz 2004. godine (2018), potencijalno i drugim normativnim intervencijama u budućnosti) jeste pokušaj da se strana radna snaga privuče da trajno (ili makar na duži rok) ostane u Srbiji.

Nije, međutim, realno očekivati da će takve izmene odgovoriti na sve izazove koji postoje na tržištu rada. Najpre, jasno je da se na ovaj način neće rešiti deficit u svim profesijama i zanimanjima. Potom, izvesno je da ovakve izmene neće na duži rok stvoriti gotovo nikakve pozitivne rezultate ako se ne radi kontinuirano na poboljšanju uslova rada svih radnika u Srbiji, kako stranih tako i domaćih. Ovome u prilog idu rezultati istraživanja koji pokazuju da zarada nije uvek glavni razlog napuštanja posla, odnosno migriranja na druge poslove, uključujući i one u inostranstvu.

Mogućnost usklađenosti porodičnih (privatnih) i profesionalnih dužnosti, kao i zdrava radna sredina i kvalitetni međuljudski odnosi, visoko su plasirani na listi argumenata za ostanak na poslu, odnosno prelazak kod drugog poslodavca (Janković 2022). Mere koje su preduzete predstavljaju jednostavniji put ka rešavanju aktuelnih problema sa nedostatkom radnika ali na duži rok neće dati zadovoljavajuće rezultate, naročito ukoliko se nastavi porast potražnje za radnicima u drugim evropskim državama, naročito državama Evropske unije sa kojima za sada Srbija ne može biti konkurentna kada je reč o kvalitetu uslova rada. Ne samo što će se nastaviti odliv domaćih državljana u inostranstvo, već će Srbija poslužiti samo kao privremena stanica stranim radnicima koji žele da nastave da rade u državama koje nude

daleko bolje uslove rada. Potvrdu za ovu tvrdnju možemo naći i u istraživanjima o razlozima zbog kojih radno sposobno stanovništvo napušta Srbiju. Kako navodi Urdarević, oni se mogu poređati po važnosti u odnosu na subjektivne i objektivne potrebe radnika koje oni smatraju nezadovoljenim u Srbiji:

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). (...) Najznačajniji zaključak proistekao iz ovog istraživanja je da migracije, ili kako se to danas popularno naziva 'odliv mozgova', nisu kategorija povezana isključivo sa uslovima rada i zaradom, već i sa širim društvenim kontekstom, gde rad predstavlja samo jedan njegov aspekt (Urdarević 2023: 94).

Konačno, kao što je napomenuto u prethodnoj analizi, strani radnici i njihove porodice moraju biti predmet posebnih usluga koje bi učinile njihovu tranziciju u drugi društveni, jezički, kulturološki i pravni sistem što jednostavnijom i bržom. Nije dovoljno dati državljanstvo nekom licu da bi ono počelo da posmatra državu u kojoj živi kao svoju domovinu, u kojoj želi da nastavi da živi i radi. Treba razmišljati i o potencijalnim otporima ovakvim rešenjima od strane desno orjentisanih političkih partija. Istraživanja koja su obavljena u toku

izražene migrantske krize iz prethodnog perioda, kada je Srbija uglavnom predstavljala tranzitnu državu ovih lica, pokazuju da preko jedne trećine ispitanika u Srbiji nije želeo njihovo trajno naseljavanje (Petrović i Pešić 2017). Iako situacija sa stranim radnicima nije istovetna, trebalo bi biti oprezan u promišljanju kako će lokalno stanovništvo prihvatiti masovni dolazak radnika iz dalekih i nepoznatih država, imajući u vidu narative desničarskih političkih opcija u drugim državama kojima se u okviru izrazito negativnih antiimigracionih stavova plasiraju teze o okupaciji, krađi poslova, ili asimilaciji domaćeg stanovništva od strane pridošlica (videti: McLaren 2003; Czeranowska 2018; Esses 2021).

Dalje, rešenje prema kojem će državljanjani raznih država moći izuzetno jednostavno da dobiju državljanstvo Srbije, komplikuje odnos Srbije sa Evropskom unijom i stvara rizik od promene viznog režima Evropske unije prema Srbiji. Umesto toga, trebalo bi dakle osmisliti programe u kojima će se stranci koji dolaze na rad u Srbiju upoznati sa zemljom u kojoj su se našli pre svega iz ekonomskih razloga, a sa kojom svakako pre toga nisu morali da budu upoznati kada je reč o kulturi, jeziku, načinu života i osnovnim društvenim vrednostima. Ovakav pristup nije samo očekivan i human, nego je i pragmatičan – strani radnik koji se integriše u zajednicu lakše će se snaći u slučaju gubitka posla, potrage za novim poslodavcem, ukoliko reši da nastavi da se obrazuje i stručno usavršava, i slično. On će, dakle, biti i korisniji na samom tržištu rada (videti: Kovačević 2020).

Dakle, za stvaranje trajnijih rešenja potrebno je da se stvore kompleksni mehanizmi istovremenog delovanja na više negativnih faktora na tržištu rada, kao i da se rad sa stranim radnicima ne

ograniči na lakše dobijanje jedinstvene dozvole ili državljanstva. Za sada se ne vide tragovi takvog sistema. Zakon o zapošljavanju stranaca možda i nije pravo mesto da se o takvim normativnim rešenjima razmišlja. Ali svakako bi se moglo raditi na osmišljavanju mera koje će stabilizovati ponudu i potražnju na

tržištu rada. U protivnom će se dešavati više slučajeva u kojima postoje ozbiljne indicije da je došlo do trgovine ljudima, poput onog na gradilištu Linglonga (ASTRA 2022), a to svakako neće stvoriti odgovarajući ambijent za uspeh ideja koje su izražene kroz izvršene izmene i dopune zakona.

Rad je nastao kao rezultat naučnoistraživačkog rada Instituta za uporedno pravo, koji finansira Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada NIO u 2023. godini (evidencioni broj: 451-03-47/2023-01/200049 od 3. 2. 2023).

LITERATURA

- ASTRA (2022). *Would you really buy this?* Beograd: Anti Trafficking Action (ASTRA) <https://drive.google.com/file/d/1LUZR7VYImVYW5IE7YOvU421oqVyZ9Leu/view>
- Bogdanović, N. (2023). *Srbija tvrdi da bezvizni režim nije ugrožen, nakon upozorenja EU*, <https://www.slobodnaevropa.org/a/srbija-eu-bezvizni-rezim-drzavljanstva/32415910.html>
- Božić Miljković, I., Pavlović, G., & Despotović, D. (2023). Ekonomske i društvene konsekvence migracija visokoobrazovane radne snage u Republici Srbiji. In P. Veselinović & N. Lojanica (Eds.), *Institucionalne promene kao determinanta privrednog razvoja Republike Srbije* (pp. 183–202). Kragujevac: Univerzitet u Kragujevcu, Ekonomski fakultet.
- Bradaš, S. (2017). *Statistika i dostojanstven rad*. Beograd: Fondacija Centra za demokratiju. <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-analiza-statistika-i-dostojanstven-rad.pdf>
- Bradaš S., Reljanović, M., & Sekulović, I. (2020). *Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnika i radnica u Srbiji*. Beograd: Fondacija Centra za demokratiju. <https://serbia.un.org/sites/default/files/2020-09/UTICAJ%20EPIDEMIJE%20COVID-19%20NA%20POLOŽAJ%20I%20PRAVA%20RADNICA%20I%20RADNIKA%20U%20SRBIJI%20OHCHR%20FCD%202020.pdf>
- Czeranowska O. (2018). Attitudes towards immigrants of other race or ethnic origin – Polish dataset from round 7 of the European social survey (Working Papers, No. 109/167). Warsaw: Centre of Migration Research, University of Warsaw. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213947/1/1027666337.pdf>
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and discrimination toward immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 503–531. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-080520-102803>
- Jandrić, M., & Molnar, D. (2017). *Kvalitet zaposlenosti i tržište rada u Srbiji: Koliko je Srbija daleko od EU?*. Beograd: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Janković, N. (2022). Masovno napuštanje radnih mesta – zahtevi zaposlenih i izazovi za poslodavce. *Branič*, 2, 133–148.
- Kovačević, Lj. (2020). Zapošljavanje radnika migranata – pretpostavke, uslovi, ograničenja. *Strani pravni život*, 64(2), 5–25. <https://doi.org/10.5937/spz64-25648>
- Kovačević, Lj. (2022). Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada. *Strani pravni život*, 66(1), 1–41. <https://doi.org/10.5937/spz66-36661>
- Matijević, B. M. (2021). Između mobilnosti i migracije: prikriveni odliv mozgova u Srbiji. In S. Stojčin, M. Šljukić, & J. Čikić (Eds.), *Društveni razvoj i demografske promene* (pp. 107–121). Beograd: Srpsko sociološko društvo, Institut za političke studije, Filozofski fakultet. https://doi.org/10.18485/ssd_sddc.2021.ch7
- McLaren, L. M. (2003). Anti-Immigrant Prejudice in Europe: Contact, Threat Perception, and Preferences for the Exclusion of Migrants. *Social Forces*, 81(3), 909–936. <https://doi.org/10.1353/sof.2003.0038>
- Mihajlović, V., & Marjanović, G. (2022). Efekti pandemije COVID-19 na tržište rada i zaposlenost u Republici Srbiji. In M. Todorović, K. Borisavljević, N. Lojanica, N. Tomić & M. Stamenković (Eds.), *Izazovi ekonomije i poslovanja u Republici Srbiji izazvani pandemijom COVID-19* (pp. 99–112). Kragujevac: Univerzitet u Kragujevcu, Ekonomski fakultet.
- Milošević, G. B. (2017). Faktori promena na tržištu radne snage Srbije. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 51(3), 713–733. <https://doi.org/10.5937/zrpfns51-15249>
- Nacionalna služba za zapošljavanje (2022). *Izveštaj o radu za 2022. godinu*. <https://www.nsz.gov.rs/sadrzaj/izvestaj-i-program-rada-nsz/4109>

- Nastevski, A. (2022, June 12). Najveći broj Srba koji odu u inostranstvo radi posla zemlju ne napušta trajno, <https://nova.rs/vesti/drustvo/najveci-broj-srba-koji-odu-u-inostranstvo-radi-posla-zemlju-ne-napusta-trajno/>
- Ognjenović, K., Pavlović, D., & Kuzmanov, L. (2021). Ostvareni rezultati i osvrt na novi ciklus politika zapošljavanja u Srbiji. In M. Zec, M. Arsić, & O. Radonjić (Eds.), *Ekonomska politika u Srbiji i svetu u 2021. – u susret globalnim šokovima i rastućoj neizvesnosti* (pp. 89–110). Beograd: Službeni glasnik.
- Penev, G. (2018). Srbija 2017. godine: rekordno negativan prirodni priraštaj. *Demografski pregled*, 68. Beograd: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2019-01/demografski_pregled_68.pdf
- Penzin (2021, October 4). Većina penzionera u Srbiji prima penziju manju od prosečnog iznosa. Neki od njih se, očigledno iz nužde, odlučuju da se ponovo zaposle. Sa druge strane, pobornici aktivnog starenja promovišu što dužu radnu angažovanost ljudi. Bez obzira da li su zaposleni iz nužde ili želje, važno je znati koji penzioneri mogu da rade. <https://www.penzin.rs/zaposleni-penzioneri-iz-nuzde-ili-zelje-koji-penzioneri-mogu-da-rade/>
- Petrović, J., & Pešić, J. (2017). Između integracije, bezbednosti i humanitarnosti: stavovi građana Srbije o migrantima. *Stanovništvo*, 55(2), 25–51. <https://doi.org/10.2298/STNV1702025P>
- Portal 021 (2022, August 10). Svaki treći građevinski radnik u Srbiji radi na crno. <https://www.021.rs/story/Info/Srbija/313749/Svaki-treci-gradjevinski-radnik-u-Srbiji-radi-na-crno.html>
- Radišić, N. (2023, July 28). EK zabrinuta zbog izmena srpskog Zakona o državljanstvu – rizik za bezbednost EU. <https://n1info.rs/vesti/ek-zabrinuta-zbog-izmena-srpskog-zakona-o-drzavljanstvu-rizik-za-bezbednost-eu/>
- Reljanović, M. (2020a, January 27). Dole suverenitet, živela eksploatacija! <https://pecanik.net/dole-suverenitet-zivela-eksplloatacija/>
- Reljanović, M. (2020b, May 22). Investitor non grata. <https://pecanik.net/investitor-non-grata/>
- Reljanović, M. (2020c, July 16). Koronarna otpuštanja. <https://pecanik.net/koronarna-otpustanja/>
- Reljanović, M. (2020d, June 29). Radna obaveza u redovnom stanju. <https://pecanik.net/radna-obaveza-u-redovnom-stanju/>
- Reljanović, M., Bradaš, S., & Ščekić, V. (2023). *Ex post analiza efekata primene Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*. Izveštaj u fazi objavljivanja. Beograd: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.
- Republički zavod za statistiku (2011). *Popis 2011*. <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/popis/popis-2011/>
- Republički zavod za statistiku (2022). *Popis 2022*. <https://popis2022.stat.gov.rs/sr-latn/>
- Republički zavod za statistiku (2023a). *Anketa o radnoj snazi I kvartal 2023*. <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>
- Republički zavod za statistiku (2023b). *Rođeni i umrli*. <https://www.stat.gov.rs/oblasti/stanovnistvo/rodjeni-i-umrli/>
- Strategija o ekonomskim migracijama Republike Srbije za 2021–2027. godinu (2020, March 6) <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/vlada/strategija/2020/21/1>
- Šarić, M. (2022). *Međunarodne kružne radne migracije*. Zadar: Univerzitet u Zadru.
- Urdarević, B. (2019). Zaštita prava radnika migranata u međunarodnom radnom pravu. U B. Ristivojević (Ur.), *Pravni aspekti migracija u regionu – balkanska ruta* (91–105). Novi Sad: Pravni fakultet.

- Urdarević, B. (2023). Implikacije radnih migracija na evropsko tržište rada – radnopravni aspekti. *Stanovništvo*, 61(1), 91–106. <https://doi.org/10.2298/STNV2301091U>
- Vlada Republike Srbije (2017). *Migracioni profil Republike Srbije za 2017. godinu*. <https://kirs.gov.rs/media/uploads/Migracije/Publikacije/migracioni%20profil%202017.pdf>
- Vlada Republike Srbije (2018). *Migracioni profil Republike Srbije za 2018. godinu*. https://kirs.gov.rs/media/uploads/Migracije/Publikacije/Migracioni_profil_2018.pdf
- Zakon o agencijskom zapošljavanju (2019, December 6). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2019/86/15/reg>
- Zakon o državljanstvu iz 2004. godine (2018, March 26). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2004/135/4/reg>
- Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima (2018, June 29). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2018/50/2/reg>
- Zakon o potvrđivanju Sporazuma o priznavanju kvalifikacija u visokom obrazovanju na Zapadnom Balkanu (2023, April 28). http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/zakoni/13_saziv/13_saziv/344-23.pdf
- Zakon o potvrđivanju Sporazuma o slobodi kretanja sa ličnim kartama na Zapadnom Balkanu (2023, April 28). http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/cir/pdf/zakoni/13_saziv/343-23.pdf
- Zakon o prebivalištu i boravištu građana (2011, November 21). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2011/87/1/reg>
- Zakon o strancima iz 2018. godine (2023, July 27). <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2018/24/1/reg>
- Zakon o zapošljavanju stranaca iz 2014. godine (2023, July 27), <https://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2019/31/4>
- Zvezdanović Lobanova, J., Lobanov, M., & Zvezdanović, M. (2021). Problemi i perspektive razvoja tržišta rada u Srbiji na nacionalnom i regionalnom nivou. *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, 179(3), 413–434. <https://doi.org/10.2298/ZMSDN2179413Z>

Izjava o dostupnosti podataka

Podaci su dostupni u rukopisu / prilogu.

How to cite: Reljanović, M. (2023). Transition from work of seasonal workers to permanent labour immigration — the case of Serbia. *Stanovništvo*, 61(2), 129–144. <https://doi.org/10.59954/stnv.528>